



# МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

2 (февраль) 2009

## СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

### ■ Учредитель

Татьяна Сергеевна Макаренко

### ■ Главный редактор

Татьяна Сергеевна Макаренко

### ■ Над номером работали:

Т.С. Макаренко, Н.А. Макарова,

### ■ Литературный редактор

Е.Ю. Макаренко

### ■ Дизайн-верстка:

Е.С. Рыжова

### ■ Тел редакции:

(495) 626-86-11

Тел./факс (495) 626-42-76

E-mail: mbr1@yandex.ru

### ■ Номер сверстан и подготовлен к печати

ООО «Век информации»

### ■ Генеральный директор

С.А. Пичуринкин

### ■ Главный редактор

А.С. Щербаков

Тел. (495) 626-86-11, (495) 626-42-76

www.nashsait.com

125 047, Москва а/я 20

ООО «Век информации»

### ■ ДЕЛА СЕКЦИОННЫЕ

3 VI Межрегиональная школа молодого библиотекаря «Стиль жизни — здоровье!»

### ■ ИМЕНА ГОДА 2008

6 **Марина Павловна Захаренко:** «Быть успешной в профессии — реально. Мой путь в профессии — тому свидетельство»  
**М.П. Захаренко** Повышение профессиональной компетентности как фактор мотивации молодых библиотечных специалистов

16 **Ирина Николаевна Тябутова:** «От библиотекаря до директора областной библиотеки — такой мой путь в профессии»

21 **И.Н. Тябутова** Информационная поддержка молодежи как система взаимодействия библиотек

27 **Приложение.** Областная целевая программа «Система информационного обеспечения социализации молодежи Приангарья (2008-2010 гг.)»

### ■ ШКОЛА БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА

36 **С.А. Езова** Библиотека, библиотекарь и читатель в ракурсе отношений

Свидетельство о регистрации ПИ № 77-13425 от 26 августа 2002 г.

Выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

Редакция осуществляет свою деятельность в рамках Закона РФ о СМИ и прочих нормативных актов, регулирующих соответствующий правовой аспект.

Редакция не несет ответственности за информацию, содержащуюся в рекламных материалах. Присланные фотографии и письменные материалы не возвращаются.

При перепечатке любых материалов ссылка на «Молодые в библиотечном деле» обязательна.

**Отпечатано ООО «Век информации»**  
**Заказ 09041701**  
 Тираж 945 экз.  
 Номер подписан к печати

**48** **О.В Тарачёва** Ключевые компетенции библиотекаря читального зала. Построение шкалы компетенции

## ■ ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИЙ

**54** Общероссийский конкурс-фестиваль печатных и электронных изданий, интернет-проектов и мероприятий по экологической тематике среди публичных библиотек

## ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ:

- **ВНИМАНИЕ: ОСОБЫЙ ЧИТАТЕЛЬ!**  
(информационно-библиотечная среда для людей с ограниченными возможностями)
- **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ БИБЛИОТЕКАРЕЙ**  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЧТЕНИЕ
- **ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК**
- **КОНКУРС. КОНКУРС. КОНКУРС ...**

# Дела секционные

**июнь 2009**

**Министерство культуры Ставропольского края  
Ставропольская краевая юношеская библиотека  
Секция Российской библиотечной ассоциации  
«Молодые в библиотечном деле»  
при поддержке  
Российской государственной юношеской  
библиотеки**



## **VI МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ШКОЛА МОЛОДОГО БИБЛИОТЕКАРЯ «СТИЛЬ ЖИЗНИ – ЗДОРОВЬЕ!»**

### **Уважаемые коллеги!**

Организационный комитет приглашает вас принять участие в работе VI Межрегиональной школы молодого библиотекаря «Стиль жизни – здоровье!», которая пройдет с 22 по 26 июня 2009 года в г. Пятигорске Ставропольского края.

Здоровый стиль жизни – это осознанное и целенаправленное поведение молодежи, которое предусматривает использование в каждодневной социальной практике материальных, духовных факторов и условий, благотворно влияющих на сохранение и укрепление их здоровья, продиктованное сформированными ценностными ориентациями, установками, мотивами берегающей здоровье деятельности.

Школу предполагается провести в режиме «тренинга для тренеров» с тем, чтобы её участники в своих регионах самостоятельно смогли осуществлять продвижение идей здорового образа жизни и вовлечение молодежи в многообразную социальную практику.

В работе Школы будут представлены следующие блоки занятий:

- циклы тренингов и деловых игр, направленных на развитие лидерских качеств молодых специалистов, умений вести актуальный разговор с юношеством по вопросам здорового образа жизни;
- мастер-классы, представляющие инновационные методики библиотечной деятельности для работы с молодежью.





*Участники IV Межрегиональной школы  
молодого библиотекаря.  
г. Пятигорск, Эолова арфа*

Занятия школы будут способствовать:

- обучению навыкам проведения активных форм работы по обсуждению проблем здорового образа жизни в молодежной среде;
- формированию личностных установок на здоровый образ жизни, содействию развитию личности молодых специалистов;
- широкому знакомству с инновационными приемами работы и возможностями их внедрения в своих библиотеках.

Мероприятия Школы будут проходить на базе Центральной городской библиотеки им. М. Горького (адрес: г. Пятигорск, ул. Козлова, 1). Заезд – 21-22 июня, отъезд – 26-27 июня 2009 года. В рамках Школы будут организованы выездные заседания в библиотеках городов-курортов Кав-

казских Минеральных Вод, что даст замечательную возможность ознакомиться с практическим опытом библиотек.

Об участии в VI Межрегиональной школе молодого библиотекаря «Стиль жизни — здоровье» необходимо сообщить по телефону/факсу (8652) 28-32-65 до 01 июня 2009 года. Регистрационная карточка прилагается.

Оплата командировочных расходов производится за счет местных средств. Стоимость проживания участников в пансионате «Искра» — 600 руб./сут. (2-х местный номер).

**Адрес Оргкомитета:**

г. Ставрополь, пр. К. Маркса, 15, Краевая юношеская библиотека.

Телефон для справок (8652) 28-32-59.

E-mail: [ilf@stv.runnet.ru](mailto:ilf@stv.runnet.ru), [younglib@stv.runnet.ru](mailto:younglib@stv.runnet.ru)

Руководитель VI Межрегиональной школы молодого библиотекаря,  
директор Ставропольской краевой юношеской библиотеки

Л.Ф. Игнатова



**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА**  
 участника VI Межрегиональной Школы молодого библиотекаря  
 г. Пятигорск, 22-26 июня 2009 года

Регион (город, село)	
Фамилия, имя, отчество	
Дата рождения	
Полное наименование места работы	
Должность	
Стаж работы	
Образование	
Служебный адрес	
Телефон/факс (с кодом)	
e-mail	
Примерная тема вашего выступления, презентации (необходимое оборудование)	
Предполагаемая дата заезда (число/время)	
Предполагаемая дата отъезда (число/время)	
Бронирование мест в пансионате	Да (2-х мест, 3-мест — подчеркнуть) Нет



*Орёл — символ г. Пятигорска,  
на горизонте — Китайская беседка*



*Галерея минеральных вод*



## Имена года 2008

*Мне давно хотелось рассказать о молодых «первой волны» — о тех, с кем начинали в начале 2000-х годов. Их профессиональные судьбы в чем-то традиционны, в чем-то, конечно, несут яркую индивидуальность.*

*В этом номере мы представляем двух коллег, которые включились в молодежное библиотечное движение с его зарождения. Обе они сибирячки, активно участвовали в становлении молодежного библиотечного движения Сибири, кстати, и познакомились на I Межрегиональном слете молодых библиотекарей Сибири в 2001 г., где были в числе участников. Через семь лет встретились вновь, организовав одно из интереснейших мероприятий 2008 г. — Первый всероссийский семинар «Библиотека. Информация. Молодежь» на Байкале.*

*Чтобы подробнее познакомить с теми, кто был и ПЕРВЫМИ, редакция предложила им сделать самопрезентацию, задав друг другу вопросы, и познакомить со своими разработками. Итак...*

### ЗНАКОМЬТЕСЬ!



#### **Марина Павловна ЗАХАРЕНКО,**

заместитель директора по региональным и общественным связям Российской государственной юношеской библиотеки, аспирантка Московского государственного университета культуры и искусств

- Лауреат III Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых учёных и специалистов в области библиотечного дела, 1999 г.
- Дипломант IV Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых учёных и специалистов в области библиотечного дела, 2001 г.

**Быть успешной в профессии — реально.** Мой путь в профессии — тому свидетельство.

В настоящее время я работаю в Российской государственной юношеской библиотеке (РГЮБ) заместителем директора по региональным и общественным связям. Одновременно обучаюсь в аспирантуре на кафедре управления информационно-библиотечной деятельностью Московского государственного университета культуры и искусств — исследую проблему «Профессиональная мотивация молодых библиотечных специалистов». Год назад я покинула Омск, где работала заместителем директора одной из самых крупных и современных региональных библиотек России



— Омской государственной областной научной библиотеки им. А.С. Пушкина. Постараюсь рассказать о своем опыте постижения библиотечной профессии и профессиональном развитии.

Сейчас много спорят о возможности сделать карьеру в библиотеке, о совместимости понятий «библиотека» и «карьера». Реально ли сделать карьеру в библиотеке? Что этому способствует?

На мой взгляд, карьера — это осознанное поведение человека, связанное с профессиональным ростом. Я имею в

виду не только вертикальный переход от должности к должности, но и горизонтальное продвижение, саморазвитие, овладение новыми аспектами деятельности, тем более, что библиотека к этому располагает. Карьера в большей степени зависит от самого специалиста, от его активности, умения реализовать собственный потенциал, свои деловые качества, проявить способности, настойчивость, здоровые амбиции.

Оказавшись в библиотечной сфере случайно (и навсегда), я не сразу поняла, что это то дело, профессия, которые мне по душе. Вероятно, срабатывал стереотип восприятия библиотеки в обществе. Через два года я поступила в институт (Омский филиал Алтайского государственного института культуры) и в 1995 году успешно его окончила, получив диплом библиотекаря-библиографа. Только тогда у меня начал появляться осознанный интерес к библиотечной работе: полученное специальное образование экстраполировалось на уже имеющийся практический опыт.

Место моей первой работы — небольшая публичная

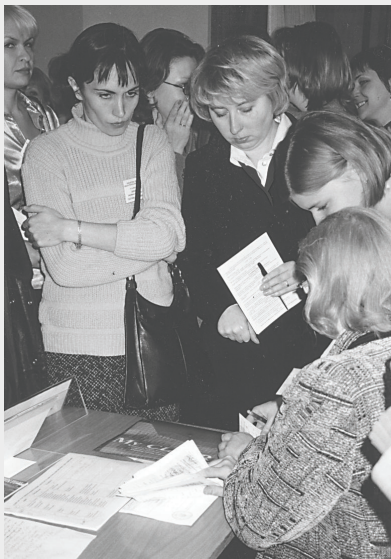


*М.П. Захаренко со специалистами ЦГБ г. Омска на выставке «Муниципальные библиотеки в инфраструктуре города», 2001 г.*



*М.П. Захаренко с Т.С. Макаренко и Л.А. Дубровиной на конференции «Молодые в библиотечном деле», Москва, 2001 г.*





*М.П. Захаренко во время регистрации молодёжной конференции «Библиотека XXI века: библиотечное обслуживание» Москва, 2002 г.*

библиотека имени М. Горького в одном из округов Омска. О серьёзной карьере я не задумывалась. Хотелось позитивных изменений в своей библиотеке, хотелось все делать с интересом и перспективой. Активное участие в различных мероприятиях и проектах, инициативность и коммуникабельность послужили тому, что меня пригласили в Центральную городскую библиотеку на должность главного библиотекаря сектора краеведения.

Библиотечный специалист не имеет права останавливаться в профессиональном совершенствовании. Я всегда стараюсь повышать свою квалификацию. Когда меня направили слушателем в Академию переподготовки работников искусства, культуры и туризма (на базе Регионального инновационного центра), я с радостью согласилась. Два года обучения (1999-2000 гг.) по программе «Менеджмент. Менеджер библиотечного дела» сы-

грали важную роль в моем профессиональном становлении и развитии. После этой учебы я стала руководителем отдела информационной деятельности Центральной городской библиотеки Омска, в структуру которого входили четыре сектора: справочно-библиографический, информационно-поисковых систем, краеведения и информационный.

В тот период в наших муниципальных библиотеках успешно внедрялись такие проекты, как «Дни информатизации: Омский вариант», «Развитие Центра социальной и правовой информации для жителей города Омска», «Правовой десант» и другие, одним из разработчиков и участников которых была и я.

С 2001 года набирает темп программа «Молодые



*С них начинался Молодёжный Совет ЦСМБ г. Омска: Марина Захаренко, Таня Овсиенко, Наташа Кузнецова, Нюдя Вяткина*





в библиотечном деле»: формируется Круглый стол, затем создается Секция с одноименным названием в структуре Российской библиотечной ассоциации (РБА). В апреле того же года в Москве проходит Первая международная конференция «Молодые в библиотечном деле: кадровая политика». На конференции определилась группа энтузиастов, которых волновали проблемы развития библиотек, кадровая



*М.П. Захаренко и участники тренинга, проведённого секцией «Молодые в библиотечном деле», Псков, 2003 г.*

ситуация не только в библиотеках своего региона, но и в России в целом. Именно они объединились для работы в Секции РБА. Был сформирован Постоянный комитет с региональной структурой, в котором я выполняла функции регионального представителя в Омской области. Среди основных задач региональных представителей – развитие молодежного библиотечного движения в регионе, аккумулярование, анализ и передача информации о деятельности молодых библиотечных специалистов из региона в центр и осуществление «обратной связи». Мы ежегодно собирались на Конференциях Российской библиотечной ассоциации в разных городах. Первым таким городом для меня стал Саратов (2001 г.), оставив яркие впечатления от четко спланированных содержательных профессиональных мероприятий библиотечного форума. С тех пор я – делегат всех Конференций РБА, последний период (с 2007 г.) – заместитель председателя секции «Молодые в библиотечном деле», благодаря чему получаю уникальную возможность профессионального и межличностного общения с коллегами.

В 2002 году в команде омичей я участвовала в Слете молодых библиотечкарей Сибири, который организовывала Областная юношеская библиотека г. Новосибирска. Слет дал мощный позитивный заряд дальнейшему развитию молодежного библиотечного движения. В 2003 году Ижевск собрал библиотечную молодежь России на II Международной конференции «Молодые в библиотечном деле: профессиональное творчество». В 2004 году в Екатеринбурге состоялась III Международная конференция «Молодые в библиотечном деле. Имидж. Карьера». На всех этих мероприятиях мне посчастливилось не просто побывать, но и предметно выступить по многим актуальным вопросам.





*М.П. Захаренко у здания  
Капитолия, США,  
г. Вашингтон, 2003 г.*

*Зимняя сессия ALA.  
М.П. Захаренко с координатором  
программы «Открытый мир» Верой  
Дебюшанан и президентом ALA  
Митчем Фриманом.  
Филадельфия, 2003 г.*



Один раз в два года проводился Всероссийский конкурс на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела. Мы, библиотекари-омичи, принимали участие в нескольких из них и были лауреатами III (1999 г.) и победителями IV (2001 г.) Конкурсов.

Активное развитие молодежного библиотечного движения в России способствовало созданию в Централизованной системе муниципальных библиотек г. Омска Молодежного совета, организатором и руководителем которого я стала. Удалось активизировать молодежь, провести ряд интересных акций. Молодежный совет и сейчас инициативно действует, успешно реализует проекты под руководством Надежды Вяткиной.

Благодаря деятельному участию в мероприятиях движения «Молодые в библиотечном деле» в январе 2003 года мне представилась возможность побывать в Соединенных Штатах Америки (по линии программы «Открытый мир» для российских библиотекарей и других специалистов в области информационных технологий). Поездка длилась 10 дней и предусматривала насыщенную визитами профессиональную программу. В нескольких городах Америки (Вашингтон, Филадельфия и небольшие города штата Нью-Джерси) мы посетили различные библиотеки: главную библиотеку





*М.П. Захаренко и Р.Н. Царёва  
во время презентации  
Полного собрания сочинений  
Ф.М. Достоевского  
Омск, ОГОНБ  
им. А.С. Пушкина, 2005 г.*



*М.П. Захаренко с китайскими  
коллегами из г. Харбина.  
Омск, ОГОНБ им. А.С. Пушкина  
Пушкинская гостиная, 2006 г.*

страны – Библиотеку Конгресса США, публичную библиотеку Филадельфии, Региональную библиотеку Ворхис, библиотеку «Александр» университета Ратгерс в Нью-Брансвик, библиотеку в Беллморе, региональную библиотеку в Южном округе штата Нью-Джерси, мультимедийный центр Восточной региональной средней школы. Ярким эпизодом стало участие в зимней конференции Американской библиотечной ассоциации. Конечно, нельзя слепо копировать зарубежную практику, но необходимо ее изучать и учитывать в своей работе. Посещение США, знакомство с опытом американских коллег произвели большое впечатление и способствовали дальнейшему профессиональному развитию.

Моя дальнейшая трудовая деятельность продолжилась в Омской государственной областной научной библиотеке им. А.С. Пушкина. При переходе туда были определенные сомнения в своих профессиональных и личных качествах. Предложенная высокая должность заместителя директора по организации библиотечной работы – это, прежде всего, ответственность, так как решать предстояло очень серьезные вопросы, требующие знаний, масштабы мышления и самоорганизации. Я получила качественно новый спектр обязанностей, но многоаспектная, интенсивная работа захватывала. Были налицо конкретные результаты, виделись перспективы, поэтапно осваивались нюансы управленческого труда. Организовыва-





*М.П. Захаренко и Л.В. Алимova  
на Общероссийском научно-  
практическом семинаре  
«Библиотека. Информация.  
Молодёжь».  
Иркутск-Улан-Удэ.  
Август 2008 г.*



*М.П. Захаренко в числе почётных  
гостей Государственной юношеской  
библиотеки Республики Бурятия  
им. Д. Батожабая  
Улан-Удэ, август 2008 г.*

лось и проводилось множество крупных региональных акций. Самым значительным событием стал Второй Форум молодых библиотекарей России (Омск, 2007 г.), непосредственным инициатором и организатором которого выступила я с командой своих коллег. Форум собрал библиотечную молодежь многих регионов России, а также специалистов библиотечного дела из Казахстана и стал еще одним наглядным подтверждением стремления молодого профессионального сообщества к консолидации.

Отмечу также, что в период работы в омской «Пушкинке» я была направлена в научно-познавательную поездку в Стокгольм – на родину Альфреда Нобеля – для участия в Нобелевской неделе (декабрь 2004 г.). Нобелевский тур был организован Благотворительным фондом «Нобелевские лекции – 100 лет» в рамках реализации проекта «Нобелевские лекции на русском языке». В нашу группу из 16 человек вошли представители ряда регионов России. Ее возглавил единственный русскоязычный нобелист, Президент Международного информационного Нобелевского центра, знаток и почитатель творчества Нобеля Вячеслав Михайлович Тютюнник. Мы многое узнали о личности Альфреда Нобеля, его изобретениях и оставленном завещании, о деятельности Нобелевского фонда и процедуре присуждения Нобелевских премий.



За время работы в областной научной библиотеке неоднократно возникала мысль об аспирантуре. Такой серьезный поворот в судьбе, как поступление в очную аспирантуру МГУКИ и переезд на работу в Москву, было сделать нелегко. Но я понимала, что передо мной открываются новые перспективы. Направление, которое я веду в качестве заместителя директора Российской государственной



*М.П. Захаренко с немецкими коллегами.  
Москва, РГЮБ, март 2009 г.*

юношеской библиотеки (РГЮБ) – региональные и общественные связи – предполагает активное профессиональное общение с коллегами всей России. В РГЮБ формируется инновационный коллектив единомышленников, библиотека динамично развивается. Я постигаю новый аспект деятельности библиотек, все больше убеждаюсь в том, что для молодежи современные библиотеки необходимы. Уверена, что выявлю и обобщу много ценного материала для своей диссертации, посвященной профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов, поскольку в библиотеках для молодежи работают преимущественно энтузиасты, лидеры, стремящиеся вперед сами и ведущие за собой! Понять, в том числе и их профессиональную мотивацию – это одна из моих научно-прикладных задач.

И еще. Так сложилось, что английский язык я знаю неважно, а владение языком сейчас имеет колоссальное значение для работы, общения, путешествий... Появилось желание принять участие в конкурсе на получение «Гранта ЕФ на годовое обучение». Конечно, были сомнения в успехе, но я победила и мне вручен образовательный сертификат. С сентября 2008 г. по май 2009 г. я прохожу в Москве обучение в школе English First, программы которой (делового английского языка и общего разговорного) отвечают международным критериям.

В голове зреют новые идеи, есть желание заниматься актуальными научными исследованиями и творчески работать. Жизнь, безусловно, внесет свои коррективы в мои перспективные планы, но, надеюсь, только позитивные.

Чтобы добиться успеха, надо стремиться к нему постоянно. Нужно, чтобы дело, которым занимаешься, было интересным, значимым для тебя и полезным для других. Профессиональные достижения возможны тогда, когда мы любим свою работу. Успех – это процесс достижения поставленной цели, сам путь, а не только пункт прибытия. Я искренне желаю всем, кто стремится к успеху, доброго пути и «попутного ветра в паруса мечты»!



\*\*\*

Завершив этот материал и прочитав его, я задумалась: и это все обо мне...?!? Отчетливо поняла, что рядом всегда были и есть люди, которые обучают, вдохновляют, наставляют и поддерживают. Без них я бы не состоялась лично и профессионально. Хочется сказать слова особой благодарности Галине Кузьминичне Карякиной (моя «библиотечная мама», коллега по первому месту работы, гуманитарная наставница), Ирине Васильевне Соловьевой (директор Централизованной системы муниципальных библиотек г. Омска, укрепила уверенность в правильности выбора профессии, придала импульс моему становлению и развитию как специалиста), Раисе Николаевне Царевой (директор ОГОНБ им. А.С. Пушкина, привила мне навыки эффективного управления крупным коллективом и личным примером показала многогранность мастерства успешного руководителя), Татьяне Сергеевне Макаренко (инициатор движения «Молодые в библиотечном деле», активно способствовала моей позитивной профессиональной самооценке и открыла новые масштабные горизонты для самостоятельной деятельности), Ирине Борисовне Михновой (директор РГЮБ, доверила мне ответственный участок работы на общероссийском уровне и предоставляет возможность постоянного лично-профессионального самосовершенствования), Людмиле Моисеевне Иньковой (ученый секретарь РГЮБ, ветеран отечественного библиотечного дела, дает мне возможность ежедневно получать уроки профессионального мастерства и преданности делу), Владимиру Константиновичу Ключеву (профессор МГУКИ, научный руководитель моего диссертационного исследования, стал самым близким для меня человеком).

## Фотоснимки



P.S.

*10 января 2009 года состоялось бракосочетание Марины Павловны Захаренко и Владимира Константиновича Ключева.  
Образовалась ещё одна счастливая семья.  
Библиотечная!*



## Мои ответы на вопросы Ирины Тябутовой:

### **1. Как привлечь в библиотечную профессию молодежь? Согласны ли Вы, что это должна быть система?**

Да, безусловно, это должна быть целостная комплексная система. В отраслевом менеджменте выделяется несколько факторов, способствующих привлечению специалистов в библиотеку, среди них: имидж библиотеки во внешней среде, возможности творческой самореализации, профессионального развития и карьерного роста, низкая текучесть кадров, личность руководителя, психологический климат в коллективе, поддержка руководства. В каждом регионе, в каждой отдельной библиотеке эту проблему решают по-разному. Сегодня мы можем оперировать положительным опытом ряда регионов по привлечению и закреплению в библиотеках молодых кадров — это Екатеринбург, Кемерово, Новосибирск, Омск, Саратов, Ставрополь и многие другие. Необходимо анализировать, обобщать, адаптировать наиболее интересные подходы к практике других библиотек. Думаю, над этой проблемой мы будем работать с Вами вместе, поскольку входим в рабочую группу по созданию единой Концепции кадровой молодежной библиотечной политики.

### **2. Очевидно, что будущее библиотек в реализации корпоративных проектов. Какие Вы видите приоритетные направления взаимодействия региональных юношеских библиотек и их сотрудничества с другими библиотеками, обслуживающими молодежь?**

Статистика показывает, что молодежь является приоритетной и наиболее многочисленной категорией пользователей муниципальных и центральных региональных библиотек, а не только специализированных юношеских. Потому очевиден тот факт, что библиотеки должны объединить свой потенциал в работе с молодежью. Практика свидетельствует, что все чаще не только библиотеки внутри региона, но и библиотеки нескольких регионов объединяются для реализации различных проектов. Для примера могу назвать Краснодар, Рязань, Самару, Татарстан.

Российская государственная юношеская библиотека, являясь федеральным методическим центром, реализует крупный проект «Виртуальное методическое объединение библиотек, работающих с молодежью». Это площадка, которая дает возможность оперативно реагировать на происходящие изменения потребностей библиотек, доводить до сведения коллег все научные и методические разработки, успехи и достижения, обсудить возникающие трудности и проблемы, получить профессиональную подпитку. В формировании контента принимают участие все юношеские и детско-юношеские библиотеки России.

В качестве перспективных направлений межбиблиотечного взаимодействия в области обслуживания молодежи считаю правомерным выделить разработку проектов профильных федеральных, отраслевых и региональных нормативно-правовых документов, подготовку и проведение профессиональных научно-практических мероприятий, составление и издание инновационно-методических разработок, создание и ведение профильных баз данных.



## ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

**Марина Павловна ЗАХАРЕНКО,**

заместитель директора по региональным и общественным связям  
Российской государственной юношеской библиотеки,  
аспирантка Московского государственного университета культуры и искусств

Оставаться конкурентоспособным на рынке труда помогает постоянное профессиональное развитие. Профессиональные и социальные знания, умения, навыки и качества, а также мотивация к их совершенствованию становятся решающим фактором становления молодого специалиста. У современного молодого сотрудника библиотеки объективно существует потребность в непрерывном профессиональном образовании, образовании на протяжении всей жизни.

Вполне очевидно, что нельзя продолжать использовать неэффективные и неинтересные формы обучения. Именно развивающее обучение способствует, помимо повышения профессиональной компетентности, возникновению у молодых библиотечных кадров креативного мышления, т.е. способности не просто творчески мыслить, а генерировать новые нетрадиционные идеи.

Библиотеки разного уровня стремятся создать стройную эффективную систему профессионального развития персонала, особенно молодежи. Анализ практического опыта отечественных библиотек позволяет заключить: чтобы система повышения профессиональной компетентности молодых библиотечных кадров была наиболее эффективной и востребованной, необходимо учитывать следующую дифференциацию:

1. Молодые специалисты с образованием, без трудового стажа.
2. Молодые специалисты с образованием, со стажем работы в библиотеке.
3. Молодые специалисты без профильного образования и без трудового стажа.
4. Молодые специалисты без профильного образования, но со стажем работы в библиотеке.
5. Группа резерва руководящих кадров из числа активных молодых специалистов.
6. Молодые специалисты – руководители среднего звена.

ЮНЕСКО сформулирован главный принцип образования взрослых, выведенный в результате многочисленных исследований, – «Для взрослого уче-





ние должно быть организовано интересно!» («Adult learning must be fun!»). Это означает, что работу со взрослыми целесообразно строить на принципах равноправия участников образовательного процесса. При таком подходе диалог педагога (методиста) со слушателем доминирует над монологом, а активное участие группы на всех этапах обучения улучшает восприятие материала. С обязательным учетом этих требований должна быть построена система повышения профессиональной компетентности молодых библиотечных специалистов, основанная на использовании активных методов обучения взрослых, таких как мозговой штурм, проектные методики, ситуационный анализ, интервал-тренинг, ролевые игры, командно-игровые турниры и др.

Функционирование эффективной комплексной системы повышения профессиональной компетентности молодых кадров в конкретной библиотеке способствует стабильному росту их профессионального уровня, созданию условий для трудовой адаптации вновь пришедших молодых специалистов, формированию перспективного кадрового резерва руководителей структурных подразделений и главных специалистов, для творческого развития и самореализации сотрудников. Все это даст возможность привести совокупные профессиональные знания, умения и навыки молодых инновационно мыслящих специалистов в соответствие с задачами современного развития библиотечного дела, побудит их к перспективному мышлению.

Выделим наиболее эффективные приемы профессионального обучения взрослых с целью их адаптации к нестационарной внутрибиблиотечной системе повышения квалификации персонала:

- Формирование группы (неформальное личностно-профессиональное знакомство, направленное на психологический настрой для выполнения конкретной совместной работы, в том числе практических заданий в рамках обучения).
- Кооперативное обучение (структурированная учебная деятельность малых групп, члены которых работают совместно для достижения максимальной эффективности обучения).
- Мозговой штурм (прием психологической активизации мышления, коллективного поиска новых идей).
- Написание групповых эссе (обучение в сотрудничестве, в основе которого лежит совместная работа над решением поставленной проблемы, а результатом является короткое сочинение, написанное по определенным правилам).

Предложим используемые в практике краткосрочного обучения взрослых технологии, методы и активные формы, получившие признание во всем мире и прошедшие апробацию в России. Они реально способствуют наиболее эффективному усвоению материала, формированию практических навыков, необходимых молодым библиотечным специалистам:

- «Учимся вместе» (метод организации слушателей в группе, основная



- задача которого – обучить работе в команде. Используется для специалистов, не имеющих опыта коллективной работы).
- Конструктивное противостояние (метод предполагает различие во взглядах и мнениях двух людей, которые стараются выработать общую точку зрения).
  - Технология «Дебаты» (интеллектуальный спор, противостояние различных точек зрения, персонифицированных двумя командами слушателей).
  - Обучение в команде (слушатели работают вместе, и каждый несет ответственность не только за себя, но и за успехи коллег по группе).
  - Командно-игровые турниры (презентации «я» в группе, презентации команды, индивидуальный успех, командный успех).
  - Ролевые игры (процесс создания игрового мира с погружением в него игрока как самостоятельной личности).
  - Проблемное обучение (система методов и средств обучения, основой которого выступает моделирование реального творческого процесса за счет создания проблемной ситуации и управления поиском решения проблемы).
  - Метод проектов (комплексный метод обучения, относящийся к группе методов кооперативного обучения и нацеленный на создание конкретного результата совместной деятельности слушателей).
  - Лекция с запланированными ошибками (слушателям читается лекция, содержащая ошибки. До начала лекции педагогом сообщается о наличии неточностей и ошибок в информационном материале. Ставится задача обнаружить ошибки и проанализировать их, что повышает внимание и заинтересованность в освоении материала).
  - Встреча экспертов (работа слушателей в группах, предусматривающая взаимообучение на основе распределения экспертных ролей).
  - Ситуационная методика обучения (слушателям предлагается осмыслить реальную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс профессиональных знаний, который необходимо усвоить).
  - Конкурс «Углубленная идея» (разработка проектов в рамках заданной темы. Пример: «Эффективная развивающаяся библиотека – это...». Номинации: «Самая реальная идея», «Самая красивая идея», «Самая актуальная идея», «Самая малозатратная идея» и т.д.)
  - Дистанционные методы обучения: семинар-чат, виртуальный лабораторный практикум и т.д.

Представим один из возможных вариантов комплексного подхода к организации повышения квалификации молодых сотрудников внутри библиотеки, выделив целевые группы обучения, актуальную тематику и наиболее эффективные формы:



Таблица

Форма	Тема	Целевая группа
I	II	III
Практикум с элементами кооперативного обучения	«Библиотечный ликбез»: Основные библиотечные технологии	Молодые специалисты без профильного образования и без трудового стажа
Экспресс-курсы	Использование электронных технологий в работе библиотеки	Молодые специалисты разных категорий
Библио-портфель (папка – накопитель с необходимой информацией в электронной и печатной формах)	Основы профессиональных знаний	Молодые специалисты без профильного образования и без трудового стажа
Виртуальный лабораторный практикум (мульти-медиа-тренинг). Проводится дистанционно	Особенности выставочной деятельности библиотеки	Молодые специалисты без профильного образования и без трудового стажа
Семинар-чат (например, в условиях ЦБС). Проводится дистанционно	«Нужна идея» (Обсуждение актуальных профессиональных проблем)	Молодые специалисты без профильного образования и без трудового стажа
Ролевая игра	«Я в библиотеке» (Субъект-субъектные отношения сотрудника библиотеки и пользователя)	Молодые специалисты с образованием и со стажем работы до 3-х лет
Тренинг-семинар	«Навигатор современной литературы»	Молодые специалисты разных категорий
Конкурс-презентация специальных проектов	«Авторская выставка»	Молодые специалисты с образованием и со стажем работы до 3-х лет
Мультимедиа-тренинг	Искусство проведения презентации (проекта, выставки, издания, события и др.)	Молодые специалисты с образованием и со стажем работы до 3-х лет
Видеокурс	«Учимся выступать публично»	Молодые специалисты с образованием и со стажем работы до 3-х лет
Проблемная лекция и тренинг	Конфликтные ситуации и их преодоление в условиях библиотеки	Молодые специалисты разных категорий



I	II	III
Мастер-класс	Основы научно-исследовательской работы в библиотеке	Молодые специалисты с образованием и со стажем работы до 3-х лет
Актуальная лекция	Союз Интернета и библиотеки. Как его достичь?	Молодые специалисты разных категорий
Командно-игровые турниры	«Неделя у руля» (Дублеры разноуровневых руководителей библиотеки)	Для группы резерва руководящих кадров из числа молодых специалистов
Конкурс углубленной идеи	Эффективная развивающаяся библиотека – это...	Для группы резерва руководящих кадров из числа молодых специалистов
Мастер-класс	Стратегия управления персоналом библиотеки	Для группы резерва руководящих кадров из числа молодых специалистов
Модульное обучение	Практический менеджмент в библиотеке	Для группы резерва руководящих кадров из числа молодых специалистов
Профессиональные дебаты	Актуальные вопросы библиотечной работы	Для действующих руководителей среднего звена из числа молодых специалистов
Интервал-тренинг	«Внимание! Новичок» (Адаптация персонала библиотеки и профессиональное наставничество)	Для действующих руководителей среднего звена из числа молодых специалистов
Экспресс-курсы	Использование электронных технологий в работе библиотеки	Молодые специалисты разных категорий
Мозговой штурм	Стратегия развития библиотеки	Для действующих руководителей среднего звена из числа молодых специалистов

При ориентации на молодежную аудиторию библиотечных специалистов именно нетрадиционные формы подачи учебно-информационного материала и методы его освоения привлекут слушателей. Участие библиотечной молодежи в таких внутрибиблиотечных образовательных проектах будет способствовать их активной профессионализации и адаптации к особенностям библиотечно-информационной деятельности, послужит мощным мотиватором дальнейшей работы в библиотеке, станет исходной точкой формирования профессиональных компетенций и приверженности библиотечной профессии.



## **Ирина Николаевна ТЯБУТОВА**

Директор Иркутской  
областной юношеской библиотеки  
им. И.П. Уткина



***От библиотекаря до директора областной библиотеки — таков мой путь в профессии.***

Родилась в городе Душанбе 24 февраля 1974 года. Детство прошло на Украине в Черкасской области. Когда я была в подростковом возрасте, моя семья переехала в Сибирь. С теплотой вспоминаю и восточный базар и берега великого Днепра. Теперь мне раскрывается загадочная красота Байкала. Путешествия — моя страсть! Ещё я люблю фантазировать. Наверное, поэтому и выбрала профессию библиотекаря, для других тихую и сидячую, а для меня увлекательную, позволяющую реализовать свои творческие амбиции. В 19 лет поступила на работу в Областную юношескую библиотеку им. И.П. Уткина на должность редактора, затем закончила Восточно-Сибирскую академию культуры и искусств. Была библиографом, заведующей читальным залом, отделом экологической культуры, методическим отделом. Познавая поступательно всю деятельность библиотеки, я с увлеченностью выполняла свои должностные инструкции.

Библиотека познакомила меня с людьми, увлеченными и увлекающими за собой других. Так, я участвовала в реализации социальных акций. Вместе с членами общественной организации «Школа молодого лидера» я провела экологическую акцию «Марш нерпы». Другой экологический проект «Хранители голубой жемчужины» мне помогли провести сотрудни-



*Участники экологической акции «Марш нерпы»*





*Акция для воспитанников детских домов — «День дружбы»*



*У Областная творческая лаборатория.  
Молодые ищут свои дороги*

ки Управления образования Иркутского района, используя различные формы и методы психолого-педагогического воздействия на развитие образовательной потребности у подростков в изучении природы родного края. Вызвать интерес к чтению у отдыхающих летом ребят нелегко. Поэтому на живописном берегу озера Байкал мы я с психологом библиотеки придумали сезон приключений по мотивам книги иркутского писателя Бориса Лапина «Серебряный остров». Для достижения поставленных целей нами были смоделированы игровые ситуации по сюжету книги с применением интерактивных методов по изучению основ байкаловедения.

В последующие годы в условиях летнего лагеря нами реализованы и другие проекты, направленные на развитие и реализацию творческого потенциала начинающих авторов литературно-художественного альманаха «Первоцвет». Придумывая и осуществляя подобные проекты, мы, молодые специалисты, не только учились работать в команде, но и приобретали навыки лидерства и ответственного отношения к социальному окружению.

Креативные наставники — главные специалисты ОЮБ помогли организовать значимые проекты: выпуск электронного самоучителя «Азы информационной культуры», акцию единого действия «Областной молодежный информационный марафон» (эту акцию я подробно представлю в своей статье далее) и многое другое.



Мою неугомонность всегда поддерживала директор библиотеки Лидия Михайловна Середкина, которая считает, что повышение квалификации – важное условие сохранения молодых специалистов в отрасли. Так я стала участником эпохальных для меня мероприятий: Первого Слёта молодых библиотекарей Сибири в Новосибирске, ежегодных конференций Российской библиотечной ассоциации, Школы библиотечной инноватики в Белгороде, конференции «Online Information 2005» в Лондоне. Значимость этих событий в моем профессиональном становлении огромна: знакомство с молодыми библиотекарями, которые стали не просто партнерами, а друзьями, наставления опытных специалистов и ключевые установки деятельности ведущих библиотековедов России, приобретение и уточнение целей в построении собственной работы.



*Мою неугомонность всегда поддерживала директор библиотеки — Лидия Михайловна Середкина*



*В праздник «День библиотек» молодые коллеги получают награды*



*Летняя сессия ALA.  
Флорида 2004 г.*





*И.Н. Тябутова с участниками  
Первого всероссийского семинара  
«Библиотека. Информация. Молодёжь».  
Иркутск — Улан-Удэ, 2008 г.*



Каждая поездка за пределы области или в муниципальные районы Приангарья обогащала меня, позволяя выстроить свою работу с учетом успехов и ошибок других коллег. Так, знания и идеи, полученные мною в Америке в качестве выпускника программы «Открытый мир», позволили в течение трех лет проводить конкурс работ и проектов «Инициатива молодых — будущее библиотек» в Иркутской области только на спонсорские средства.

Уникальная возможность в получении организационных навыков была предоставлена мне в ходе проведения двух крупных профессиональных мероприятий: для молодых специалистов и ассов библиотечной работы с молодежью. Теплота сердец и творческий задор, оставленные в Иркутске участниками IV Межрегионального Слета молодых библиотекарей Сибири и Первого всероссийского семинара «Библиотека. Информация. Молодежь», позволяют коллективу ОЮБ изменить направления и формы работы.







*Праздничный день библиотек коллектив  
Иркутской юношеской библиотеки  
проводит в боулинге*

*Семейная чета  
Тябутовых. 1997 г.  
(фото из архива семьи)*



Сейчас, став директором Иркутской областной юношеской библиотеки им. И.П. Уткина, я вижу перспективу своей работы в повышении престижа и востребованности юношеской библиотеки в молодежной среде, уделяя особое внимание вовлечению молодых людей в жизнь библиотеки: мы развиваем добровольческое движение, активизируем работу творческих и дискуссионных клубов, принимаем студентов на производственную практику. Эти подходы позволяют нам не только иметь активных читателей, но и способствуют вливанию молодых специалистов в коллектив.

Наверное, я — счастливый человек, поскольку всегда делаю лишь то, что нравится, или мне удастся сделать процесс увлекательным. Сегодня по этому принципу старается жить вся библиотека, мы развиваем и поддерживаем идеи друг друга. У библиотеки много партнеров и друзей. Но самое главное, что наши семьи — это тоже члены библиотечной команды. Надежные помощники и первые критики — это наши дети.

Понимание и вдохновенье я нахожу в своей семье. Поскольку мы с мужем — ровесники и поженились в 18 лет, мой терпеливый спутник поддерживает меня и гордится моими успехами. Наш 15-летний сын всегда был самостоятельным человеком и не требовал чрезмерной опеки. Мои мужчины занимаются реставрацией старых авто, собрали два мотоцикла. У нас общие интересы: мы часто бываем в походах, строим дом.

Уважение и любовь близких делают нашу жизнь гармоничней и помогают мне осваивать трудную и новую для меня должность директора.



### Мои ответы на вопросы Марины Захаренко:

**1. В условиях современной библиотеки очевидна потребность в положительно мотивированных на успешную профессиональную деятельность кадрах, прежде всего молодежи. Как Вы считаете, что в первую очередь влияет на позитивное восприятие молодыми специалистами библиотечной профессии?**

В библиотечной отрасли, в отличие от других, трудно представить, что начинающий специалист мечтает стать директором. И хотя в нашем деле карьерный рост имеет не так много ступеней, это не является привлекающим фактором. Для молодых в профессии, как и в жизни, нужно самореализоваться. И здесь важно, чтобы творческие амбиции молодого специалиста стали составной частью профессиональных интересов коллектива.

Другой важной мотивацией в библиотечной профессии должна стать возможность приобретения знаний из других отраслей: психологии, экономики, информатики, социологии и др. и их применение в своей профессиональной деятельности.

По моему мнению, личностный рост, возможность реализации авторского проекта и чувство коллектива — это самые необходимые условия, способствующие восприятию нашей профессии как креативной и необходимой.

**2. Библиотеки России все активнее изучают и осмысливают практический опыт других стран. Однако, на мой взгляд, казалось бы интересные идеи в области постановки библиотечного обслуживания молодежи не адаптируются к практике отечественных библиотек. Что Вы думаете по этому поводу?**

Организация библиотечного обслуживания юношества сегодня требует трансформации. Насколько бы многолетний опыт специалистов не основывался на идеологической и созидательной (просветительской) деятельности, в первую очередь, я понимаю, что библиотека как социальный институт несет информационную функцию. Открытость и доступность важной информации является ключевой проблемой для нашей молодежи. И здесь сказывается не столько медленный темп применения информационных технологий, сколько незнание законов развития информационного рынка, соотношения востребованности и качества услуг. Возможно, в этом направлении в ведущих странах есть определенный опыт. Мне мало известна практика зарубежных библиотечных учреждений, ориентированная именно на молодых. С другой стороны, есть очень полезные и вполне адаптивные социальные технологии, реализуемые нашими коллегами. Так, уже хорошо известные и применяемые в некоторых регионах методы привлечения к чтению. Например, акция «Один город — одна книга». Принцип «вместе» срабатывает и у нас. Уже второй год мы проводим Областной молодежный информационный марафон. Одновременно во многих биб-



блиотеках Иркутской области проходят более 70 мероприятий, раскрывающих для молодежи обновляющиеся ресурсы и услуги. Организуя массовую акцию единого действия, необходимо учитывать все «подводные камни». На творческой лаборатории мы разработали механизм взаимодействия и ожидаемые эффекты. За два года получилось создать узнаваемую атрибутику и символику мероприятия. А вот проблема верного позиционирования осталась. И здесь, конечно, мы обратимся к зарубежному опыту: как организовать рекламную кампанию библиотеки.

Необходима нам и практика вовлечения добровольцев в библиотечную жизнь. И, безусловно, вполне применим опыт создания читательского актива и попечительского совета.

А вообще-то хотелось бы посмотреть, как работают библиотекари Нидерландов, Германии и других стран.

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЕЖИ КАК СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИБЛИОТЕК**

**Ирина Николаевна ТЯБУТОВА,**  
директор Иркутской областной юношеской  
библиотеки им. И.П. Уткина  
(г. Иркутск)

Информационное общество как очередная фаза развития цивилизации сохраняет все те же проблемы, которые были характерны для предыдущих ее этапов. Более того, эта фаза некоторые проблемы умножает и создает новые. Одной из таких проблем является информационно-цифровой разрыв. Это разрыв в уровне доступа к знаниям и информации, который существовал всегда и существует по-прежнему между различными регионами, различными территориями одной страны, между различными социальными слоями населения, между богатыми и бедными, молодыми и в возрасте, живущими в городе и сельской местности. Некоторое время назад считалось, что развитие информационных технологий будет способствовать стиранию подобных различий, но жизнь показала, что это совсем не так. Наоборот, бурное развитие информационных технологий приводит к углублению информационного разрыва.

На фоне этих процессов библиотека как социальный институт становится одним из основных источников доступа к информационным ресурсам. В современных условиях, по утверждению ученых, формируется личность нового типа с высоким уровнем социальных потреб-



ностей и информационных запросов. Все острее ощущается проблема несоответствия между человечеством, как производителем информации, и отдельным человеком, как её потребителем. В своей книге «Постмодерн в России» Михаил Эпштейн формулирует этот закон, как «отставание человека от человечества».

Я затрону проблему информационной поддержки процесса социализации молодежи и поделюсь опытом Иркутской области. Современная инфраструктура Иркутской области недостаточно ориентирована на удовлетворение всего спектра информационных потребностей молодежи, особенно ее представителей, которые живут в отдаленных районах.

Главная задача, стоящая перед Областной юношеской библиотекой – методическое обеспечение библиотек области по проблемам библиотечного обслуживания молодежи. Обозначив основные цели и задачи, определив приоритеты Областной юношеской библиотеки, мы выделили основные направления, которые не позволяли дублировать работу других областных библиотек. Наша деятельность строится на принципах координации с Иркутской областной государственной универсальной научной библиотекой им. Молчанова-Сибирского, Областной детской библиотекой им. Марка Сергеева и Областной библиотекой для слепых. Областная юношеская библиотека чувствует свою значимость и востребованность. Именно поэтому мы можем говорить о развивающейся сети юношеских структурных подразделений в библиотечных объединениях области.

На сегодняшний день молодежь области обслуживает **812** муниципальных библиотек, которые объединены в **46** библиотечных объединений. Имеются 2 юношеские библиотеки, открытые в последние годы в крупных городах Усть-Илимске и Тайшете, 8 молодежных культурно-информационных центров, которые образовались на базе библиотек-филиалов, специализируясь по работе с молодежью и становясь, по сути, методическими центрами по этой проблеме для своих объединений. Открытие информационно-консультационных служб для молодежи в муниципальных библиотечных объединениях помогает активизировать работу с юношеством и сделать ее более планомерной и комплексной. Уже готов к открытию молодежный центр в пос. Средний Усольского района. В настоящее время ведется согласование открытия специализированных отделов по работе с молодыми пользователями с ЦБС г. Иркутска и, надеюсь, в одной из библиотек г. Ангарска.

Интересен тот факт, что инициатива появления таких молодежных структурных подразделений исходит от территорий: это предложения либо директоров ЦБС, либо руководителей органов культуры. Они обращались в юношескую библиотеку, а мы оказывали помощь в созда-



нии проектов, которые получали финансовую поддержку Департамента культуры и архивов Иркутской области, а также местных властей. Кроме того, мы помогаем разрабатывать учредительные документы.

Постановлениями глав администрации утверждается факт открытия новой юношеской библиотеки или центра, выделяются дополнительные штатные единицы. Каждая такая библиотека вскоре становится достаточно привлекательной для молодежи муниципального образования, и, что не менее важно, она объединяет вокруг себя те организации, которые работают с молодежью. В нашем регионе, несмотря на то, что библиотечные объединения находятся в примерно равном материальном положении, и то, что потребности молодежи практически идентичны, подходы в организации работы различных библиотек для юношества совершенно разные. Создаются и реализуются самые разнообразные проекты, повышающие социальную значимость и престиж этих библиотек в профессиональной среде региона.

В основе методического обеспечения работы библиотек лежит аналитическая деятельность. Мониторинг позволяет принимать методические решения, направленные на совершенствование библиотечно-информационного обслуживания молодежи. Так, теперь уже в далеком 2000 году, разработана Модульная концепция экологического просвещения. Мы почти никогда не реализовывали свои идеи самостоятельно, учитывая четкую ориентацию на область. Отсюда и столь знакомые вам проекты, например, «Экологический марафон «Байкал – объект природного всемирного наследия».

В последние годы приоритетом стала проблема информационной компетентности молодого поколения области. Все отчетливее вырисовывается дисбаланс между уровнем информированной культуры личности и современными информационными возможностями. Восприятие информации подразумевает её анализ, осмысление и переработку. Многие специалисты сталкивались с тем, что молодые пользователи библиотеки не могут понять смысл прочитанного, выделить из объёма информации её суть. Как результат – только пятая часть молодых пользователей удовлетворена получаемой информацией, к которой предъявляются сегодня требования оперативности, полноты, свободы и комфортности доступа.

Одной из основных причин этого явления можно назвать неразвитость информационной инфраструктуры, недоступность и невысокое качество имеющихся информационных ресурсов. Сегодня библиотеке трудно конкурировать с коммерческими фирмами, которые все настойчивее стремятся прибрать к рукам бизнес в информационной сфере (это общемировая тенденция). Но, как показывает практика, все не так безнадежно. Там, где библиотеки проявляют мобильность, динамичность, они успешно адаптируются к новым условиям.



У библиотек есть неоспоримые преимущества:

- традиции библиотечного обслуживания;
- знание психологии юношеского возраста;
- ответственность за предоставляемую информацию и др.

Сегодня в сфере создания и распространения информации происходит «перегруппировка сил». Налицо стремление новых социальных структур «перетянуть одеяло на себя». Все чаще разворачивают свою деятельность всевозможные службы, готовые оказать информационные услуги. Предлагается не наращивать потенциал уже зарекомендовавшей себя структуры – библиотеки, а создавать новые. Это новая экономическая модель, где основную роль играют финансы. Библиотеки же в развитии информационных услуг должны делать акцент именно на применение адекватных форм предоставления информации. Только нам, профессионалам, работающим с юношеской категорией читателей, очевидно, что существует значительный разрыв между компьютерной и информационной грамотностью. Библиотека может и должна воссоединить эти две составляющие.

В прошлом году нами разработана **целевая программа «Система информационного обеспечения социализации молодежи Приангарья (2008-2010 годы)»**, которая одобрена Методическим советом и советом директоров областных библиотек Иркутской области. Целью Программы является содействие формированию информационной компетентности молодежи Приангарья посредством создания условий свободного доступа ко всем видам знаний и обучения навыкам поиска, систематизации, анализа нужной информации и работе с информационными технологиями.

ОЮБ в методической работе, в первую очередь, важно повышать профессиональную компетентность сотрудников муниципальных библиотек в области основ информационного обучения. Здесь нами проводится целый комплекс мероприятий:

1. Семинары по соглашению. Действенной формой оказания консультативно-методической и практической помощи по работе с юношеством являются семинары по соглашению с территориями. Программа такого семинара наполняется в зависимости от потребностей и запросов принимающего региона. Эффективность выездных семинаров высокая, поскольку обучение проходят большое количество библиотечных работников на местах, выездная бригада специалистов различных профилей ОЮБ проводит консультации, тренинги, практикумы по интересующим данную ЦБС темам, т.е. оказывает адресную методическую помощь.

Кроме того, привлекается внимание местных администраций к проблемам библиотечного обслуживания молодежи в регионе.



2. Индивидуальные стажировки. В практику работы методической службы ОЮБ прочно вошли стажировки, во время которых специалисты муниципальных библиотек, работающие с юношеством, имеют возможность обновить и расширить профессиональные знания и навыки. В последние годы появились стажеры из других регионов России. Так в 2006 г. на базе нашей библиотеки стажировались: психолог Красноярской краевой юношеской библиотеки, методист Мурманской детско-юношеской библиотеки, специалист по маркетингу из Новосибирской ОЮБ.

3. Методические выезды. Сотрудники ОЮБ, выезжая в область, не ставят своей задачей инспектирование, проверку, а изучают обстановку на местах, встречаются с администрацией, руководителями органов управления культуры и комитетами по делам молодежи, коллективами библиотек, дают консультации, проводят тренинги, практикумы. Показатель эффективности деятельности учреждения в год (по соглашению бюджетных ассигнований с Департаментом культуры и архивов Иркутской области) — 5 на каждого методиста. В течение года их совершается не менее 20. В течение 3—х лет мы стараемся посетить каждую ЦСБ, исключая север, и здесь нам помогают спланированные действия методических центров областных библиотек.

4. Эффективной формой профессионального образования стали творческие лаборатории. Шесть лет подряд команда ОЮБ собирает библиотекарей области в разных городах и поселках области. Творческие лаборатории позволяют более глубоко проникнуть в тему, не только слушать доклады, проводить обмен опытом, но и предполагают интерактивные формы обучения: ролевые игры, моделирование ситуаций и поиски путей решения, мозговые атаки, деловые игры и т.д. — все это оживляет обучение, делает его творческим. Интерактивное обучение — это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого происходит пополнение новыми знаниями в результате взаимодействия ведущего и участников, а также участников между собой. Интерактив исключает доминирование одного мнения над другими. Именно поэтому поиск эффективной модели совершенствования профессиональной подготовки библиотекарей был сосредоточен на использовании методик активного обучения с акцентом на интерактивные формы.

В целом, интерактивное обучение в процессе повышения квалификации библиотекарей является одной из наиболее гибких форм совершенствования профессиональных знаний, способности оценивать и использовать удачные методики работы.

Практически во всех центральных и центральных детских библиотеках области созданы центры доступа к интернету, что, несомненно,



расширило возможность использования мировых информационных ресурсов. Но для расширения читательской аудитории необходима реклама и активное позиционирование этих центров. Закономерно, что основными потенциальными пользователями подобных центров должны стать и становятся молодые люди.

Одной из главных составляющих информационных ресурсов библиотеки до недавнего времени была библиографическая продукция (указатели, списки, каталоги и т.д.). Постепенно читатель приучает нас отходить от чисто библиографических форм обслуживания. Нынешнему очень занятому пользователю нужен иной информационный продукт. Следовательно, одной из приоритетных задач библиотек становится знакомство молодых читателей с новыми технологиями и методиками, навыками информационного самообслуживания.

Самый удачный проект последних лет – проведение ежегодной акции единого действия на всей территории области. Успех столь масштабного мероприятия невозможен без четко спланированной стратегии. Поэтому на очередной Областной творческой лаборатории была определена форма реализации — Областной молодежный информационный марафон «Библиотеки — молодым!» (сокращено ОМИМ) и спланированы этапы и сроки подготовки, детально разработаны акции. Применение интерактивных методик обучения позволило каждому участнику лаборатории взяться за реализацию креативных идей на своей территории. Были учтены «подводные камни» мероприятий, проанализирована социальная эффективность акций и значимость для самих библиотекарей, для целевой аудитории (молодежи) и посредственной аудитории (население, администрации поселений). Таким образом, впервые одновременно во всех муниципальных библиотеках Иркутской области в течение апреля состоялись информационные акции для молодежи.

В проведении марафона ежегодно принимает участие около 20 территорий Иркутской области (города Саянск, Усолье-Сибирское, Нижнеудинск, Усть-Илимск, Зима, Тулун, Бодайбо, а также Ангарский, Заларинский, Куйтунский, Качугский, Слюдянский, Нижнеилимский, Балаганский, Черемховский, Чунский, Усть-Кутский районы). В библиотеках области проводится более 70 крупных мероприятий. Не менее 5000 молодых людей узнали о возможностях библиотек области.

Поставленная задача знакомства молодежи с информационными ресурсами библиотек региона решалась по-разному. Мероприятия марафона отличались многообразием форм и тематикой: Дни информации (День абитуриента, День призывника), Дни молодежной периферии, обзоры ресурсов Интернет для молодежи, социально-психологические тренинги и деловые игры, читательские конференции, пре-





зентации молодежных изданий, обзоры литературы, литературные вечера по творчеству молодых начинающих авторов России.

Мы понимаем, что очень важно развивать инструменты, применяемые в образовательных методиках. Планируется создание целой серии медиаобразовательных электронных продуктов. Уже выпущен и, мы надеемся, активно используется в работе электронный самоучитель «Основы информационных знаний», включающий цикл слайд-лекций с текстовым и звуковым сопровождением, который может быть использован читателями для самостоятельного изучения основ информационной культуры. Мы старались сделать предлагаемый материал максимально наглядным, доступным и понятным молодому читателю, выбрав форму такого методического пособия, как самоучитель. Диск разработан таким образом, что и библиотекари найдут в нем методическую помощь в организации занятий по информационной культуре.

Наш коллектив не остается равнодушным и к проблеме социальной адаптации учащихся школ-интернатов и выпускников детских домов. Жизнь в отрыве от семьи, семейных традиций ведёт к сложностям во всех сферах его жизнедеятельности. Практически для всех ребят характерны проблемы в общении, конфликтность, агрессивность. Чаще всего они живут по сценарию «агрессивный неудачник». Актуальность проекта «Мой мир» в том, что помочь ребенку, оставшемуся без семьи, может каждый из нас. Участники проекта, принимая участие в ролевых играх, коммуникативных тренингах, часах информационных находок, научатся преодолевать возникающие барьеры в общении, контролировать конфликтную ситуацию, общаться между собой, с преподавателями, знакомиться с возможностями библиотек в поиске социально важной информации.

Не менее важной является задача организации мероприятий по обеспечению равного доступа к развивающимся информационным ресурсам молодым людям, в том числе с ограниченными физическими возможностями. Информационная поддержка подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (воспитанники детских домов и др.) позволит им приобрести новый социальный опыт и развить навыки информационного самообслуживания как неотъемлемого условия социальной адаптации в развивающемся информационном обществе. Нами разработаны методики по реализации подобных мероприятий. Наверняка, у наших коллег есть опыт работы в этом направлении, мы ждем их материалы для обобщения в методическом издании.

Всего в библиотеках Иркутской области в ходе марафона было проведено более 1000 занятий по формированию информационной культуры и повышению престижа информационных знаний для 20000 подростков области, что составляет 7,6% от общего количества моло-



дых жителей Приангарья. Надеемся, что вовлечение в наш марафон библиотек образовательных учреждений увеличит процент охвата.

Я думаю, стоит упомянуть социальных партнеров, которые помогли нам реализовывать эту затею: общественные организации, молодежные клубы, образовательные заведения, администрации муниципальных образований. И, как все крупные наши проекты, эта акция единого действия заинтересовала Агентство по молодежной политике Иркутской области, которое оказало организационную и финансовую поддержку. Акция планируется стать ежегодной.

Усилия библиотек Иркутской области по формированию информационной компетентности молодых жителей Приангарья послужат залогом процветания нашего региона. Ведь бесспорно, информационное образование молодежи как качественную и результативную систему смогут выстроить только корпоративные проекты на базе муниципальных библиотек. Именно такая форма, как акция единого действия, возымела ожидаемый социальный эффект. Возможно, изучив наш опыт подробнее, РГЮБ объединит нас федеральным проектом, который позволит позиционировать библиотеки, работающие с молодежью как мощный и необходимый элемент, и позволит нам не быть вытесненными на периферию информационного рынка.

В сложившихся условиях библиотечные учреждения области могут активизировать свою деятельность не только в проведении обучающих мероприятий по формированию информационной культуры и других направлений, но и в развитии информационных ресурсов по проблемам молодежи. Юношеские библиотеки создают проблемно-ориентированные и тематические базы данных, содержащие библиографическую информацию по широкому кругу тем: молодежная политика, молодежное движение, духовная жизнь молодежи и ее ценностные ориентиры, профилактика правонарушений и т.д. Например, в нашей библиотеке ведутся базы данных «Молодежь России», «Молодежь Приангарья». БД «Молодежь Приангарья» – своеобразная современная летопись жизни молодежи нашего региона. На основании этой БД формируется библиографический указатель «Молодежь Приангарья». Наша библиотека участвует в региональном корпоративном проекте по аналитической росписи статей «ИРБИС», которая объединяет информационные ресурсы всех крупнейших муниципальных библиотечных систем Приангарья. В ближайших планах – присоединение к одному их общероссийских корпоративных проектов по аналитической росписи статей и создание виртуальной библиографической службы.

Сейчас мы начинаем развивать виртуальные службы. Одна из них – «Планета «Молодая семья», уже существует на сайте библиотеки, где можно найти концентрированную информацию, освещающую го-



сударственную молодежную политику, а также подсказки для решения социально-бытовых вопросов. На сайте будут проводить адресные консультации наши психологи, можно будет найти ссылки на другие ресурсы. Кроме того, там разместится много полезной информации сопутствующего характера, например, как отмечать свадебные юбилеи, кто такие деверь, золовка, свояк и другие родственники, или, как правильно оформить документы на новорожденного, «Адреса социальной, психологической и юридической помощи».

Современная библиотека, ориентированная на потребности общества, для своего выживания и успешного решения жизненно важных вопросов должна и может активно апеллировать к общественному мнению.

Партнерство библиотек может заключаться в распределении тематик и взаимных ссылок на WEB-предствительства областных юношеских библиотек.

Иркутская ОЮБ планирует оказывать помощь муниципальным специалистам в рамках создающейся виртуальной методической службы юношеских библиотек России на сайте Российской государственной юношеской библиотеки.

Известно, чтобы стать сильнее – надо объединить усилия. Помощь коллег многократно увеличивает наши возможности. Мы постоянно отслеживаем опыт библиотек России. Территориально мы ближе с республикой Бурятия, тесно сотрудничаем не только с юношеской библиотекой, но и научной библиотекой и, конечно, Восточно-Сибирской государственной академией культуры и искусства. Много советуемся и совместно с юношескими библиотеками Белгорода, Ставрополя и научными Читы, Хабаровска, решаем проблемы, как организационно-управленческие, так и методические. По возможности участвуем в профессиональных мероприятиях, черпая новые идеи.

Последние годы все чаще нас всех тревожит тенденция слияния юношеских библиотек с детскими. Мы, юношеские библиотеки постоянно отстаиваем свое место, доказывая свою значимость. Изначально являясь идеологическим институтом, привыкли жить «с огоньком», тем самым, увеличивая свой творческий потенциал и реализуя творческие амбиции. Мы не просто боремся за выживание, сохраняя теплое место и доброе имя, а качественно формируем и удовлетворяем информационные потребности нового поколения. ***Чтобы наши молодые люди стали перспективными специалистами, библиотеки обязаны объединять свои усилия и взаимодействовать на федеральном и региональном уровнях.***



Департамент культуры и архивов Иркутской области

**Областная целевая программа**  
**«Система информационного обеспечения**  
**социализации молодежи Приангарья»**  
**(2008-2010 гг.)**

Иркутск  
2007

**Паспорт Программы**  
**«Библиотека как центр формирования информационной грамотности и**  
**информационной культуры молодого населения Приангарья (2008-2010 годы)»**  
**(далее Программа)**

Наименование Проекта	«Система информационного обеспечения социализации молодежи Приангарья (2008-2010 годы)» (далее Программа)
Основания для разработки	Федеральный закон РФ «Об информации, информатизации и защите информации» № 149-ФЗ от 27.07.2006, «Концепция развития государственных и муниципальных библиотек Иркутской области на 2008-2010 гг.», принятой решением коллегии комитета по культуре Иркутской области от 13.03.06 г.
Государственный заказчик	Департамент культуры и архивов Иркутской области
Ответственные исполнители	Департамент культуры и архивов Иркутской области; Областная юношеская библиотека им. И.П. Уткина; Органы управления культурой муниципальных образований Иркутской области; Библиотеки муниципальных образований Иркутской области
Основные разработчики	Областная юношеская библиотека им. И.П. Уткина
Сроки и этапы реализации Программы	2008-2010 годы



Объем и источники финансирования Программы (тыс. рублей)	В рамках бюджетных обязательств учреждений культуры: исполнителя – Областной юношеской библиотеки им. И.П. Уткина и участников – библиотек муниципальных образований Иркутской области на соответствующий финансовый год
Система организации и контроля за исполнением Программы	Организацию мероприятий по реализации Программы и координацию осуществляет государственное учреждение культуры Областная юношеская библиотека им. И.П. Уткина; контроль за исполнением Программы осуществляет департамент культуры и архивов Иркутской области.

### **Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа**

В современном российском обществе все отчетливее наблюдается дисбаланс между уровнем информированности личности и возможностями использования средств информационного обмена. Одной из основных причин данного явления можно назвать неразвитость информационной инфраструктуры, недоступность и невысокое качество информационных ресурсов. Главная из субъективных причин – невысокий уровень информационной культуры личности, в том числе таких ее параметров, как владение навыками поиска информации и знание источников ее получения.

Современная информационная инфраструктура Иркутской области недостаточно ориентирована на удовлетворение всего спектра информационных потребностей молодежи, особенно тех ее представителей, которые живут в отдаленных районах. Как результат – только пятая часть молодых пользователей удовлетворена получаемой информацией, к которой молодые люди предъявляют сегодня требования оперативности, полноты, свободы и легкости доступа, возможности выбора наиболее адекватных форм предоставления информации, информационных и библиотечных услуг. В то же время зачастую молодые люди оказываются беспомощными при решении типовых информационных задач, не обладают достаточными навыками информационного самообслуживания.

Не менее важной является задача организации мероприятий по обеспечению равного доступа к развивающимся информационным ресурсам молодым людям, в том числе с ограниченными физическими возможностями. Информационная поддержка подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (воспитанники детских домов и др.), позволит им приобрести новый социальный опыт и развить навыки информационного самообслуживания – неотъемлемого условия социальной адаптации в развивающемся информационном обществе.

Перечисленные факты являются основанием для создания системы информационного обеспечения молодежи, определяющей:

- активизацию проведения обучающих мероприятий по формированию информационной культуры молодого населения региона,



- развитие информационных ресурсов по проблемам молодежи,
- создание информационно-консультационных специализированных служб, которые, смогут обеспечить молодежь качественной и жизненно важной информацией.

### **Основные цели и задачи Программы**

**Целью Программы** является содействие формированию современного, всесторонне образованного, информационно грамотного молодого поколения Иркутской области путем обеспечения свободного доступа ко всем видам знаний (информации), необходимым для социального, профессионального и личностного становления; обучение навыкам поиска, систематизации, анализа нужной информации и работе с информационными технологиями.

Выбор приоритета Программы опирается на Федеральный закон РФ «Об информации, информатизации и защите информации» N 149-ФЗ от 27.07.2006 и Концепцию развития государственных и муниципальных библиотек Иркутской области (2007-2010 гг.). При выборе цели Программы учтен анализ сложившихся тенденций в сфере библиотечного дела области.

#### **Задачи программы:**

- Создание условий для реализации прав молодых граждан на свободный и равноправный доступ к информации через создание общедоступных информационных ресурсов.
- Формирование информационной культуры молодых жителей Приангарья как неотъемлемого условия социализации и самореализации личности.
- Методическое обеспечение деятельности библиотек по организации библиотечного обслуживания юношества.

### **Основные направления и ожидаемые результаты Программы**

Программа предполагает развитие системы информационного обеспечения молодежи по следующим направлениям:

#### **Создание общедоступных информационных ресурсов по проблеме социализации молодежи в развивающемся обществе**

Решение указанной задачи в рамках Программы обеспечит создание условий для реализации прав молодых граждан на свободный и равноправный доступ к информации, а именно:

- открытие 15 информационно-консультационных служб для молодежи в муниципальных библиотечных объединениях на базе информационных центров открытого доступа в центральных районных библиотеках;
- создание полнотекстовых и библиографических БД и предоставление их традиционным и удаленным пользователям как условие



обеспечения равного доступа молодым пользователям, в том числе с ограниченными физическими возможностями;

- проведение мероприятий по информационной поддержке молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (воспитанники детских домов и др.);
- комплектование муниципальных библиотек области медиаизданиями научно-познавательного, справочного и энциклопедического направления в рамках действующих областных программ;
- проведение ежегодных акций единого действия – Областного молодежного информационного марафона «Библиотеки – молодым!» для максимального раскрытия информационных ресурсов публичных библиотек.

Ожидаемые результаты по данному направлению предполагают: создание более 15 информационно-консультативных служб для молодежи в муниципальных библиотеках области, что существенно повысит качество обслуживания читателей юношеского возраста (рост количества книговыдач увеличится на 1,2%); увеличит процент охвата библиотечным обслуживанием юношества до 31%, повысит информационную грамотность молодежи области, в том числе и воспитанников детских домов, инвалидов и т.д.

#### **Формирование информационной культуры молодых жителей Приангарья**

Решение указанной задачи в рамках Программы достигается посредством реализации проекта «Путь к информационному обществу (2008-2010 гг.)», который предполагает:

- организацию системы информационного образования различных групп населения области на базе муниципальных библиотек,
- разработку адаптированных технологий, образовательных методик и инструментов в организации обучения пользователей навыкам информационного самообслуживания.

#### **Ожидаемые результаты:**

- проведение более 1000 занятий для 20000 подростков области по формированию информационной культуры и повышению престижа, значимости информационных знаний как неотъемлемого условия социализации и самореализации личности (обучение пройдут 2,6% молодых жителей Приангарья);
- унификация технологий и образовательных методик в организации обучения пользователей навыкам информационного самообслуживания; создание более 25-30 медиаобразовательных электронных продуктов;
- разработка открытого режима консультирования пользователей по поиску информации более 500 обращений ежегодно жителями как центральных, так и отдаленных муниципальных районов.



### **Методическое сопровождение деятельности библиотек по формированию информационной культуры юношества**

Решение задачи обеспечивается реализацией комплекса мероприятий по изучению состояния, оптимизации организации обслуживания читателей юношеского возраста и повышению профессиональной компетентности сотрудников библиотек в информационной сфере.

Ожидаемые результаты включают в себя:

- разработку возможных моделей структуры библиотек с целью оптимизации организации обслуживания читателей юношеского возраста, обоснование концепций специализированных (профильных) библиотек (структурных подразделений) в муниципальных библиотечных объединениях;
- повышение профессиональной компетентности сотрудников библиотек в сфере информационных технологий — 400 (23%) специалистов государственных и муниципальных библиотек из 36 территорий области;
- организацию системы повышения квалификации библиотекарей в информационной сфере (200 специалистов пройдут в 18 потоков объемом 24 часа).

#### **Механизм реализации:**

**Реализация проекта создания общедоступных информационных ресурсов по проблеме социализации молодежи в развивающемся обществе осуществляется:**

- открытие информационно-консультационных служб для молодежи в муниципальных библиотечных объединениях на базе информационных центров открытого доступа (на основе Соглашений, заключаемых в установленном порядке между Департаментом культуры и архивов Иркутской области и органами управления культурой муниципальных образований, по результатам проведения конкурсов на создание молодежных информационных служб);
- модернизация и укрепление материально-технической и программно-технологической базы информатизации областной юношеской библиотеки им. И.П. Уткина (на основе государственных контрактов, заключаемых в установленном порядке с поставщиками оборудования, для расширения спектра информационных услуг, предоставляемых читателям);
- реализацией мероприятий по обеспечению равного доступа молодым пользователям, в том числе с ограниченными физическими возможностями, по информационной поддержке молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (воспитанники детских домов и др.) в рамках проекта «Сделай шаг»;
- комплектование муниципальных библиотек области медиаиздани-





ями научно-познавательного, справочного и энциклопедического направления в рамках Программ «Комплектование фондов муниципальных библиотек в Иркутской области художественными произведениями отечественной и мировой классики, современных авторов», «Комплектование книжного фонда библиотек Иркутской области обслуживающих детей научно-познавательными, справочными и энциклопедическими детскими изданиями (2008 год)»;

- проведением ежегодных акций единого действия – Областного молодежного информационного марафона «Библиотеки – молодым!» для максимального раскрытия информационных ресурсов публичных библиотек.

**Реализация проекта «Путь к информационному обществу (2008-2010 годы)», предполагает:**

- разработку обучающего цикла для различных групп населения области на базе муниципальных библиотек;
- создание виртуальной справочной службы «Спроси библиографа»;
- создание электронных обучающих ресурсов;
- проведение обучающих циклов по основам компьютерной грамотности для различных групп читателей в рамках грантовой деятельности.

**Методическое сопровождение деятельности библиотек по формированию информационной культуры юношества включает:**

- мониторинг библиотечного обслуживания молодёжи;
- разработку возможных моделей структуры библиотек с целью оптимизации организации обслуживания читателей юношеского возраста, обоснование концепций специализированных библиотек (структурных подразделений) в муниципальных библиотечных объединениях;
- мероприятия по повышению квалификации специалистов, обслуживающих юношество (Областные творческие лаборатории, семинары-практикумы и др.);
- создание виртуальной методической службы;
- проведение обучающих семинаров по основам информационного обучения для библиотекарей области с приглашением ведущих специалистов России.

**Механизм реализации Программы предусматривает формирование рабочих документов:**

- организационного плана действий по реализации каждого мероприятия Программы;
- перечня работ по подготовке и реализации программных мероприятий конкретными исполнителями с определением объемов, сроков исполнения и отчетности.



## Школа библиоменеджера

---

### БИБЛИОТЕКА, БИБЛИОТЕКАРЬ И ЧИТАТЕЛЬ В РАКУРСЕ ОТНОШЕНИЙ



**Светлана Андреевна ЕЗОВА,**  
кандидат педагогических наук,  
профессор, декан библиотечно-информационного  
факультета, ВСГАКИ  
(г. Улан-Удэ)

Библиотечное общение реализуется как атрибут библиотечного обслуживания и как отдельный вид библиотечной деятельности, осуществляемой в тесной сопряжённости с другими видами деятельности (например, с научно-исследовательской в процессе организации, проведения читательской дискуссии). Независимо от вида, оно сопровождается межличностными отношениями между библиотекарем и читателем, между коллегами, читателями и т.д.

Межличностные отношения обуславливают эффективность библиотечного общения. Под ними, в одном из словарей по психологии, понимают «субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в «процессе совместной деятельности и общении». Межличностные отношения — это система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и др. диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга» [6. 206]. С точки зрения В.Н. Мясищева, система отношений личности включает потребности, интересы, положительные, индифферентные, отрицательные и др. отношения. На мой взгляд, это касается и видов межличностных отношений.

Межличностные отношения как система диспозиций — это готовность или неготовность к взаимодействию библиотекаря с чита-



телем. Например, отрицательные отношения создают установку на прекращение отношений или перерастание в конфликтные. Разность между ожидаемым читателем отношением со стороны библиотекаря и его реальным проявлением характеризует качество библиотечного общения.

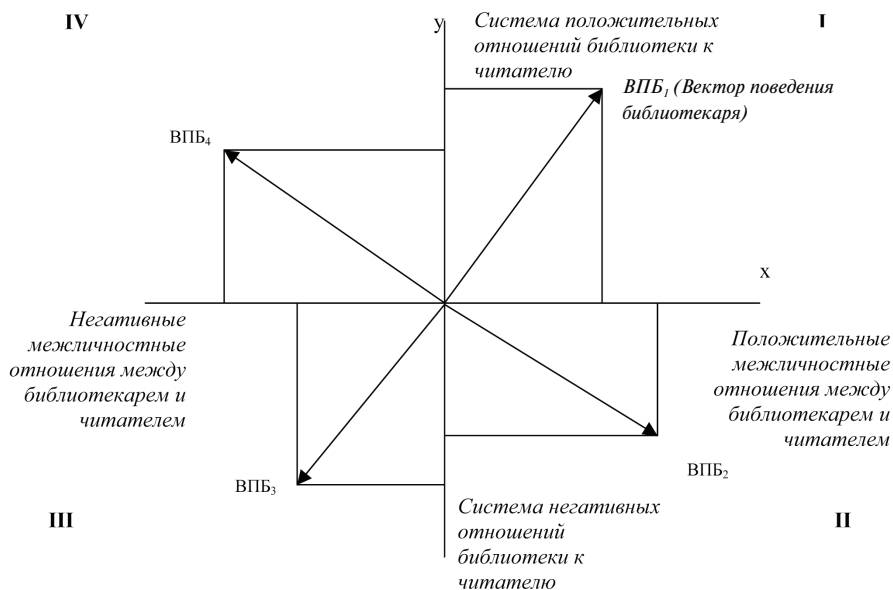
На отношения отдельных библиотекарей влияют социальные стереотипы, привнесенные из средней и высшей библиотечной школы, они, словно плесень, внедрились в сознание и препятствуют осмыслению тех или иных библиотечных явлений в ракурсе социально-политических изменений в обществе. Например, это касается массовой работы с ее объектом — массовым читателем — существом аморфным, безликим, серым, неопределенным. Как же выстроить с ним отношение библиотекаря, как выстроить отношения среди читателей — массы? И этот стереотип продолжает существовать и при утверждении в обществе приоритета диалога личностей. Сказывается внушаемость, еще имеющих место публикаций по этой проблеме, а главным образом, слабо развитая рефлексия, неспособность к анализу того, что читаешь, что делаешь и т.д.

Метафора «отношение библиотеки» к читателю имеет право на существование, причем «отношение» целесообразно распространять на конкретную библиотеку, ибо оно — «отношение» — обусловлено тем, каковы библиотечные ресурсы этой библиотеки, какова их организация и многие другие факторы. Положительные отношения сигнализируют о том, что библиотека успешно осуществляет деятельность на благо читателя в комплектовании документного фонда, в предоставлении читателям ИКТ (Информационно-компьютерные технологии) и т.д. Негативное отношение проявляется в том, что библиотека, возможно, по объективным обстоятельствам, плохо комплектует фонд, не использует современные ИКТ и т.д.

Отношения между библиотекарем и читателем входят в систему отношений библиотеки к читателю, но могут быть представлены изолированно. Между ними устанавливаются те или иные взаимосвязи, которым следует уделять внимание, осознавать их, допустим, посредством декартовой прямоугольной системы координат. Предпримем попытку рассмотреть взаимосвязь системы отношений библиотеки к читателю и межличностных отношений библиотекаря с ним, для чего на оси  $X$  расположим межличностные отношения, на оси  $Y$  — систему отношений библиотеки к читателю (см. рис. 1).

Рис. 1

**Взаимосвязь системы отношений библиотеки к читателю и межличностных отношений между библиотекарем и читателем**



В I четверти — оптимальный вектор поведения библиотекаря, идеальная библиотечная ситуация для читателя, т.к. библиотека предоставляет читателю хорошо скомплектованный фонд, комфортные условия для работы и т.д. Библиотекари выстраивают с читателями позитивные отношения.

В IV четверти для межличностных отношений нередко характерны манипуляция, доминирование со стороны библиотекаря и др., что может послужить причиной непосещения читателями этой библиотеки (из-за злых, сварливых сотрудников).

Во II, III четвертях библиотеки не отвечают современным требованиям (к комплектованию, к организации библиотечной среды и т.д.), однако во II четверти наблюдаются комфортные межличностные отношения, читателя обслуживает интеллигентный профессионал и, несмотря на неудовлетворенность читателя, допустим, многими библиотечными ресурсами, он будет посещать данную библиотеку.

III четверть представляет библиотеку, в которой — сплошной негатив, тактовые, к сожалению, встречаются. За неимением другой библиотеки, читатель вынужден посещать ту, где неудовлетворительны библиотечные ресурсы и бестактный сотрудник. Предметом для размышлений могут стать такие не-

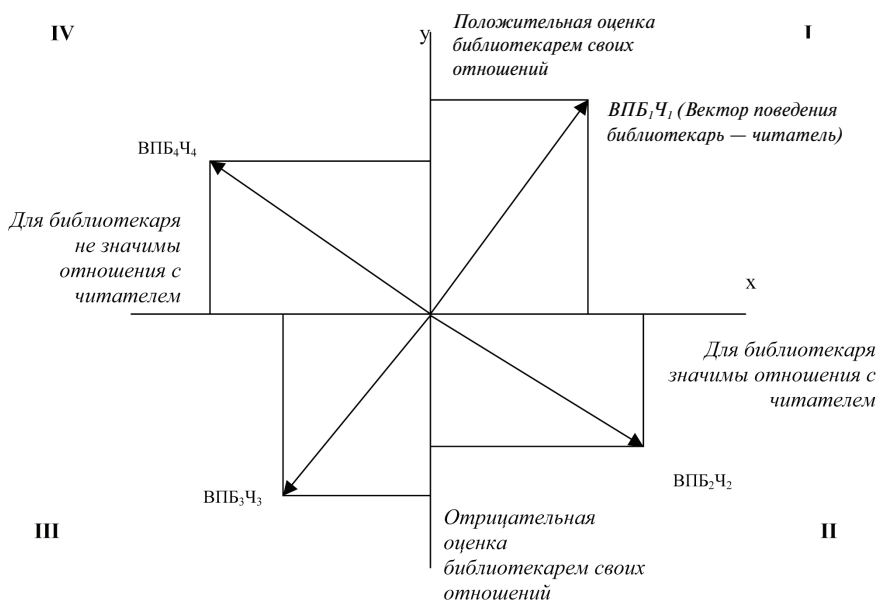


гативные характеристики библиотекарей, как: игнорирование личности читателя, доминирование во взаимоотношениях и др.

В различных библиотекведческих исследованиях личностных качеств библиотекарей в интерпретации читателей просматриваются их отношения с читателями, прежде всего, нравственные качества. В психологии выделяют две группы черт, в которых выражаются: 1) система отношений человека к действительности, главным образом, нравственные качества; 2) волевые черты характера (настойчивость, решительность, самообладание и др.) [1, с. 587].

Между библиотекарем и читателем устанавливаются те или иные устойчивые эмоциональные отношения (чувства), которые отражают значение этих явлений в связи с его потребностями и мотивами [1, с. 602]. Они могут быть положительными или отрицательными. Попытаемся рассмотреть значимость отношений к читателям для библиотекаря и тем, как он оценивает свои отношения, для чего представим эти критерии в декартовой прямоугольной системе координат. На оси X расположим значимость отношений с читателями, на оси Y — оценку библиотекарями своих отношений (рис. 2).

**Рис. 2.**  
**Взаимосвязь значимости / незначимости для библиотекаря отношений с читателями и их оценок (положительных, отрицательных) своих отношений**



I четверть. Значимость для библиотекаря отношений с читателями обуславливает выстраивание с ними положительных отношений, которые адекватно оцениваются библиотекарем. Это оптимальный тип взаимодействия, он свидетельствует о высокой самооценке работника библиотеки.

Для сотрудника, тип поведения которого относится ко II четверти, характерно несоответствие значимости отношений с читателями и той отрицательной оценкой, которой он их характеризует. Чем это может быть обусловлено? Заниженной самооценкой, невысоким уровнем культуры общения, коммуникативной компетенции и т.д.

Для библиотекаря III четверти неважно то, как выстраиваются отношения с читателем, что читатель думает об этих отношениях, насколько они его устраивают. Не осознавая значимость отношений, не заботясь о них, не пестуя, не выращивая их и т.д., библиотекарь соответственно и оценивает их, как негативные, возможно, и как безразличные.

В IV четверти для библиотекаря, как и в III четверти, не важны взаимоотношения с читателями, он не придает им значения, роль в удовлетворении потребностей читателей, в их обслуживании. Не акцентируя на них внимание, библиотекарь, в то же время, осознает их как положительные, бесконфликтные.

Таким образом, не для всех библиотекарей значимы их отношения с читателями, не все задумываются об их роли в общении, элементарно не знают, что отношения влияют на то, как люди воспринимают и оценивают друг друга, как выстраивают содержание и поведение в общении, какую форму обращения выбирают.

С.Г. Матлина обращает внимание на противоречие во взаимоотношениях библиотекарей с читателями: с одной стороны – любовь к читателям, с другой – сохранение своего права поучать и воспитывать их. Объяснения кроются в ориентации библиотеки на просвещение, воспитание (педагогическая функция имеет место в сознании специалистов). С.Г. Матлина приводит и другие доводы, ссылаясь на мотивационную концепцию Д. Маккеландрома и Х. Хекхаузена, согласно которой поведение библиотекаря может быть обусловлено мотивом власти (потребностью во влиянии, доминировании, руководстве и т.д.), проявление которого особенно очевидно в педагогически направленной деятельности [5, с. 4].

Препятствием во взаимопонимании библиотекарей и читателей может быть проявление библиотекарями профессионального снобизма, завышенная самооценка, дистанцирование от читателя (т.е. они считают себя более компетентными, чем читатели, или хотят казаться такими) [4. 18]. Современный библиотекарь по уровню читательского развития равен среднему читателю, но не хочет признавать этого [4. 20]. Для библиотекарей нашей страны характерна завышенная самооценка при заниженной самооценке профессии в обществе [2. 13].



В этой связи мне кажется весьма поучительным высказывание режиссера И. Дыховичного о том, что начинает рождаться мода на интеллигентную, открытую, тактичную женщину и проходит мода на другой типаж – брутальную, циничную, грубую особу.

Основываясь на приведенных взглядах библиотекведов о межличностных отношениях между библиотекарем и читателем, на результатах моих собственных исследований можно выстроить шкалу системы межличностных отношений (положительных, негативных)<sup>1</sup>.

<b>ШКАЛА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ</b>	
<b>Потребности в равноправных отношениях</b>	<b>Потребности в доминировании в общении</b>
Отношение к Заслуженному Собеседнику	Отношение как к Двойнику
Отношения уважения (соблюдение прав читателя)	Отношение уничижительное (нарушение прав читателя)
Адекватное отношение к читателю (адекватная самооценка)	Неадекватное отношение (завышенная, заниженная самооценка). Проявление профессионального снобизма
Потребности в устойчивых контактах с читателем	Отношения дистанцирования от читателей
Отношения, в которых проявляются положительные качества, умения (открытость, тактичность, вежливость и др.)	Отношения, в которых проявляются негативные качества, умения (бестактность, равнодушие и др.)
Отношения, которые приносят пользу читателю (возвышают, развивают и т.д.)	Отношения, которые приносят вред (самолюбие, благополучию и т.д.)
Отношения положительные, комфортные	Отношения негативные, конфликтные
Отношения диалогические	Отношения монологические (императивные, манипулятивные)
Отношения нормативные (соблюдение этикетных норм)	Отношения не нормативные (несоблюдение этикетных норм)
Интерес к читательским потребностям, личности читателя и т.д.	Отсутствие интереса к читательским потребностям, личности читателя и т.д.
Потребность в читателе как значимом Другом	Отсутствие потребности в читателе как Другом
Потребность увидеть и услышать читателя	Отсутствие потребности видеть и слушать читателя
Совершенствование культуры выстраивания отношений	Игнорирование повышения культуры выстраивания отношений

<sup>1</sup> Под системой отношений понимаем совокупность потребностей, интересов, отрицательных, положительных, индифферентных и других отношений личности

В заключение можно сделать выводы:

- библиотека как социальный институт должна выстраивать с читателем уважительные отношения, т.е. соответствовать их требованиям;
- библиотекарям необходимо развивать мотивацию к осознанию значимости межличностных отношений в библиотечном обслуживании и инициировать с читателем диалог, в процессе которого развиваются отношения;
- в системе повышения квалификации важно обучать библиотекарей выстраиванию межличностных отношений с читателями, коллегами.

**Литература:**

1. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. — СПб.: Прайм-Еврознак, 2003. — 672 с.
2. Гришина С. О культурном дрейфе и психологических проблемах библиотечной профессии / С. Гришина // Библиотечное дело. — 2008. - № 20. — С. 12-14.
3. Езова С.А. Культура общения библиотекарей: учебно-метод. пособие. — М.: Издательство «Либерей», 2004. — 144 с.
4. Кустова М. О широте читательских интересов и любви к «любовным романам» / М. Кустова // Библиотечное дело. — 2008. - № 20. — С. 17-21.
5. Матлина С. И это все о нем: Попытка самоидентификации / С. Матлина // Библиотечное дело. — 2008. - № 20. — С. 4.
6. Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр., и доп. — М.: Политиздат, 1990. — 494 с.

## КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ БИБЛИОТЕКАРЯ ЧИТАЛЬНОГО ЗАЛА, ПОСТРОЕНИЕ ШКАЛЫ КОМПЕТЕНЦИИ



**Ольга Владимировна ТАРАЧЁВА,**  
главный библиотекарь,  
Коми республиканская юношеская библиотека,  
выпускница Региональной программы подготовки управленческих  
кадров Коми Республики  
(г. Сыктывкар)

При первой встрече с человеком у нас сразу же складывается о нем определенное мнение, которое может оставаться неизменным довольно продолжительное время. Современные руководители библиотек — не исключение. Им приходится ежедневно решать задачи по оптимиза-





ции рабочего процесса. Основная сила и слабость любой библиотеки – это сотрудники. В связи с этим каждый руководитель должен иметь объективную оценку потенциала и личного вклада сотрудников в рабочий процесс.

Так как же управлять персоналом библиотеки? Как сделать сильных специалистов еще сильнее, и стоит ли вкладывать деньги и силы в слабых работников? Возникает необходимость реально оценить персонал библиотеки. В настоящее время есть различные методы решения данного вопроса, и один из них – оценка компетенций сотрудников.

Компетенцию не нужно путать с компетентностью, которая скорее относится к владению узкопрофессиональными знаниями. По мнению ведущих менеджеров-практиков, компетенция – понятие широкое, которое представляет собой сумму ключевых умений, знаний, навыков, качеств, требуемых на определенной позиции. Например, для должности бухгалтера главной компетенцией является «внимание к деталям», для библиотекаря – «клиент-ориентированность», для менеджера – «планирование и контроль». Компетенция (от лат. «competentio» от «compero» добиваюсь, соответствую, подхожу) – это личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников (или к какой-то группе сотрудников) компании или организации.

Система оценки компетенций персонала должна выстраиваться на основе миссии библиотеки, общей системы управления. Так, например, библиотекарь читального зала должен обладать следующими основными компетенциями (см. таб. 1).

При составлении таблицы «Основные компетенции» важно точно определить последовательность ее заполнения. Давайте продумаем, что будет важнее для «библиотекаря читального зала» при заполнении столбцов «Должен уметь» и «Должен знать». Личностные качества библиотекаря можно не ранжировать, запишем их в произвольном порядке.

*Таблица 1.*

*Основные компетенции библиотекаря читального зала.*

Должен знать	Должен уметь	Личностные качества
1. Основы библиотечного дела, библиографии. 2. Руководящие материалы вышестоящих органов по вопросам библиотечной работы. 3. Устав и правила внутреннего трудового распорядка библиотеки.	1. Осуществлять профессионально-практическую библиотечную деятельность; 2. Заполнять читательские формуляры;	Честность, коммуникабельность, уравновешенность, самообладание, любознательность, творческий склад характера

4. Передовой опыт отечественных и зарубежных библиотек 5. Основы трудового законодательства. 6. Формы, методы индивидуальной и массовой работы с читателями. 7. Особенности обслуживания читателей. 8. Библиотечный фонд, его организацию и хранение, методы изучения и использования. 9. Библиотечное оборудование отдела. 10. Правила по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите.	3. Выполнять аналитические, уточняющие, фактографические справки; 4. Работать с должниками; 5. Вести библиотечное обслуживание различных категорий пользователей; 6. Оформлять книжные выставки; 7. Проявлять самостоятельность при принятии решений в профессиональной сфере.	
---	--	--

На следующем этапе важно определить ключевые компетенции библиотекаря читального зала. Модель компетенций, разработанная Дэвидом К. МакКлелландом, удобна тем, что позволяет точно измерить, насколько тот или иной человек соответствует своей позиции и, что именно в его компетенциях требует развития. Модель ключевых компетенций является удобной шкалой для оценки профессионализма сотрудников в ситуации их найма, продвижения, аттестации, выявления потребности в обучении и оценке его результатов.

Каждую профессиональную позицию можно описать совокупностью нескольких компетенций от 3-5 – для простого персонала, до 8-12 – для директора. Например, модель компетенций для директора библиотеки включает в себя такие компетенции, как «стратегическое мышление», «дипломатичность», «влияние», «корпоративность» и др.

**Таблица 2.**

**Определение ключевых компетенций библиотекаря читального зала**

Компетенция	Шкала развития компетенции				
	1	2	3	4	5
Компетенция библиотечного работника	Уметь регистрировать читателей	Знать расстановку литературы на полках, регистрация читателей;	Находить литературу по шифру, знать расстановку литературы на полках, регистрация читателей;	Находить литературу по шифру; знать расстановку литературы на полках, регистрация читателей;	Уметь не только находить литературу по шифру и знать расстановку литературы на полках, регистрировать



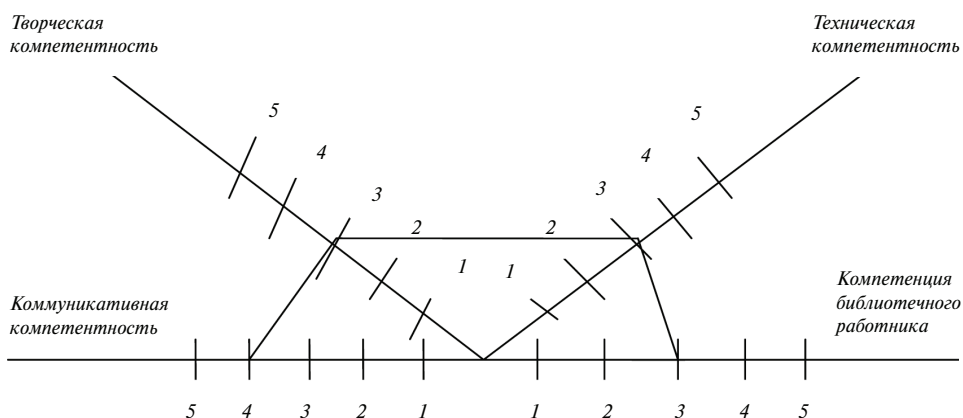
				организовать тематические выставки литературы.	читателей, но и организовать тематические выставки литературы, обладать способностью оценки эффективности своей работы; способностью объективной оценки позитивных и негативных аспектов работы; умение оперативно и эффективно производить аналитическое сопоставление информационных потоков.
Коммуникативная компетенция	Способность к пониманию и к участию в коммуникации; владение навыками слушания.	Способность к пониманию и к участию в коммуникации; навыки делового общения; владение навыками слушания.	Способность к пониманию и к участию в коммуникации; навыки делового общения; владение навыками слушания.	Способность к пониманию и к участию в коммуникации, владение всеми видами речевой деятельности, культурой речевого поведения; аргументировано, разносторонне, с привлечением жизненного опыта и научных знаний излагать свою точку зрения.	Способность к пониманию и к участию в коммуникации, владение всеми видами речевой деятельности, культурой речевого поведения; включает знание основных речеведческих понятий, систему коммуникативных умений, среди которых главными являются умения и навыки речевого общения применительно к различным сферам, ситуациям общения с учетом адресата, стиля.
Техническая компетенция	Умеет включать и выключать технику (компьютер, копировальный аппарат).	Умеет включать и выключать технику (компьютер, копировальный аппарат). Умеет работать с офисными программами.	Умеет включать и выключать технику (компьютер, копировальный аппарат). Умеет работать с офисными программами. Производит поиск информации в СПС.	Умеет включать и выключать технику (компьютер, копировальный аппарат). Умеет работать с офисными программами. Производит поиск информации в СПС, в ББД.	Умеет включать и выключать технику (компьютер, копировальный аппарат). Умеет работать с офисными программами; производит поиск информации в СПС и ББД. Заносит библиографическую информацию в библиотечную программу.



Творческая компетенция	Умеет творчески мыслить.	Умеет творчески мыслить, воплощать творческие идеи в жизнь	Умеет творчески мыслить, воплощать творческие идеи в жизнь, передавать свой опыт другим.	Умеет творчески мыслить, воплощать творческие идеи в жизнь, передавать свой опыт другим, перенимать творческие идеи	Умеет творчески мыслить, воплощать творческие идеи в жизнь, передавать свой опыт другим, перенимать творческие идеи, генерировать идеи; творчески подходить к своей работе.
------------------------	--------------------------	--	--	---	---

Рис. 2.

**Пример модели компетенции библиотекаря читального зала**



Значение оценки:

Работа библиотекаря не соответствует профилю должности и возложенным на него задачам.

Сотрудник не полностью соответствует профилю должности.

Некоторые цели перевыполнены, сотрудник соответствует профилю должности, демонстрирует потенциал для дальнейшего развития.

Многие задачи перевыполнены, сотрудник имеет более высокий потенциал, вносит весомый вклад в выполнение задач всего отдела.

Сотрудник значительно перевыполнил поставленные перед ним задачи. Вносит значительный вклад в выполнение задач всего отдела и библиотеки в целом.

По данной шкале можно сделать вывод, что библиотекарь соответствует своей должности и демонстрирует потенциал для дальнейшего развития (повышения в должности и пр.). Сотрудник умеет творчески



мыслить, воплощать творческие идеи в жизнь, передавать свой опыт другим; умеет пользоваться оргтехникой (компьютер, копировальный аппарат и т.д.), работать с офисными программами, искать информацию в СПС; умеет находить литературу по шифру, знает расстановку на полках, и умеет регистрировать читателей; обладает способностью к пониманию и к участию в коммуникации, владеет всеми видами речевой деятельности, культурой речевого поведения; может аргументировано, разносторонне, с привлечением жизненного опыта и научных знаний излагать свою точку зрения.

С созданием модели компетенций в организации начинается эпоха оценки. Желание оценить всех, подкрепленное соответствующими финансовыми ресурсами, приводит к получению объективной информации о текущем уровне профессионализма сотрудников библиотеки. Оценочные процедуры (это могут быть тесты, интервью) дают сотрудникам импульс к саморазвитию. Персонал библиотеки начинает понимать, каких именно качеств ожидает от него организация, каким образом они должны проявляться и как их можно развивать на рабочем месте. Итак, можно сказать, что основным двигателем успеха являются компетенции, которые нужно развивать, и иметь возможность переводить их в эффективные модели поведения.

### *Литература*

1. Ефремов В.С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа/ В.С. Ефремов, И.А. Ханьков // Менеджмент в России и за рубежом. -2002. -№2. - С. 8-33
2. Люкшинов А. Н. Стратегический менеджмент / А.Н. Люкшинов. — М., 2001.-375 с.
3. Профессиональное развитие сотрудников компании : [2 статьи о внутрикорпоративном обучении персонала] // Персонал-Микс. -2005. -№ 2. - С. 65-73
4. Томпсон, мл. А.А. Стратегический менеджмент: Концепции и ситуации / А.А. Томпсон, мл., А.Дж. Стрикленд III. —М., 2001.-411 с
5. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. — М., 2005.- 384 с.
6. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования/ А. Хуторской // Народное образование. -2003. -№2. - С. 58-64
7. Шириков А. Культивация компетенций: [об автоматизации бизнеса компании «МегаФон»]/ А. Шириков // Эксперт. Северо-Запад. -2006. -№ 23 (июнь). - С. 38-39



# Доска объявлений

---

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮНОШЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА  
РОССИЙСКАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ АССОЦИАЦИЯ  
АНО «ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИНИЦИАТИВ»**

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС-ФЕСТИВАЛЬ  
печатных и электронных изданий, интернет-проектов и мероприятий по  
экологической тематике среди публичных библиотек**

## ИНФОРМАЦИОННОЕ ПИСЬМО — ПРИГЛАШЕНИЕ

Общероссийский конкурс-фестиваль печатных и электронных изданий, интернет-проектов и мероприятий по экологической тематике среди публичных библиотек (далее — Конкурс-фестиваль) проводится в целях обобщения и трансляции опыта библиотек по проектной деятельности в сфере экологической культуры и популяризации современных библиотечных информационных технологий среди российских библиотек, работающих по экологическому просвещению населения.

Конкурс-фестиваль проводится с апреля 2009 по май 2010 года по следующим номинациям:

- 1-я номинация: Лучшее печатное издание.
- 2-я номинация: Лучшее электронное издание.
- 3-я номинация: Лучший интернет-проект.
- 4-я номинация: Лучшее публичное мероприятие.

В каждой номинации определяются три победителя (1-е, 2-е, 3-е место). Дополнительные номинации объявляются организациями-спонсорами Конкурса-фестиваля при подведении итогов.

К участию в Конкурсе-фестивале приглашаются центральные универсальные библиотеки субъектов Российской Федерации; детские, юношеские, детско-юношеские библиотеки субъектов Российской Федерации и муниципальных образований России; централизованные библиотечные системы, отдельные муниципальные библиотеки муниципальных образований России.



Для участия в Конкурсе-фестивале необходимо заполнить заявку на информационно-справочном портале «LIBRARY.RU», обеспечивающем информационную поддержку Конкурса и представить конкурсные материалы по почте в адрес Оргкомитета до января 2010 г.

Адрес Оргкомитета:

107061, г. Москва, ул. Б. Черкизовская, 4, корп. 1

Тел.: (499) 161-01-01, 161-50-02 (М.П. Захаренко)

E-mail: info@library.ru, zakharenko@library.ru

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЩЕРОССИЙСКОМ КОНКУРСЕ-ФЕСТИВАЛЕ**

### **печатных и электронных изданий, интернет-проектов и мероприятий по экологической тематике среди публичных библиотек**

#### **1. Общие положения**

Общероссийский конкурс-фестиваль печатных и электронных изданий, интернет-проектов и мероприятий по экологической тематике среди публичных библиотек (далее – Конкурс-фестиваль) проводится Министерством культуры Российской Федерации, Российской государственной юношеской библиотекой, Российской библиотечной ассоциацией и АНО «Институт информационных инициатив».

Соучредителем и (или) спонсором конкурса может быть любая организация, поддерживающая его цели и задачи, принимающая долевое участие в его финансировании, организации и проведении.

#### **2. Цели и задачи Конкурса-фестиваля**

- содействие реализации конституционных прав граждан, особенно молодежи, на свободный доступ к экологической информации, являющейся общественным достоянием;
- обобщение и трансляция опыта библиотек по проектной деятельности в сфере экологической культуры;
- популяризация современных библиотечных информационных технологий среди российских библиотек, работающих по экологическому просвещению.

#### **3. Условия Конкурса-фестиваля**

К участию в Конкурсе-фестивале допускаются печатные и электронные издания, русскоязычные интернет-проекты, публичные мероприятия, соответствующие тематике, целям и задачам Конкурса.

Для участия в Конкурсе-фестивале необходимо заполнить заявку на информационно-справочном портале «LIBRARY.RU», обеспечивающем



информационную поддержку Конкурса.

**Участниками Конкурса-фестиваля являются:**

— центральные универсальные библиотеки субъектов Российской Федерации;

— централизованные библиотечные системы (ЦБС), отдельные муниципальные библиотеки муниципальных образований России;

— детские, юношеские, детско-юношеские библиотеки субъектов Российской Федерации и муниципальных образований России.

**Номинации конкурса-фестиваля:**

1-я номинация: Лучшее печатное издание.

2-я номинация: Лучшее электронное издание.

3-я номинация: Лучший интернет-проект.

4-я номинация: Лучшее публичное мероприятие.

В 1-й номинации участвуют печатные издания, вышедшие не ранее 2007 г. (конкурсные работы высылаются в 3-х экземплярах).

Во 2-й номинации рассматриваются электронные издания, размещенные на CD-/DVD и других электронных носителях (конкурсные работы высылаются в 3-х экземплярах).

В 3-й номинации участвуют интернет-проекты как в виде отдельного сайта, так и в виде раздела сайта/портала.

В 4-й номинации рассматриваются присланные сценарии, видеозаписи проведенных мероприятий, слайд-альбомы с презентациями мероприятий (конкурсные работы высылаются в 3-х экземплярах).

Организации-спонсоры Конкурса-фестиваля вправе выдвигать номинантов на поощрение по дополнительным номинациям, не предусмотренным настоящим Положением.

#### **4. Организация Конкурса-фестиваля**

Конкурс-фестиваль проводится с апреля 2009 г. по май 2010 г. в несколько этапов:

- Подача заявок на участие в Конкурсе-фестивале (апрель 2009 г. – февраль 2010 г.) посредством заполнения электронного бланка, размещенного на портале «LIBRARY.RU» и предоставлением конкурсных материалов по почте в адрес Оргкомитета.
- Формирование списка участников Конкурса-фестиваля на основании полученных заявок, соответствующих тематике, целям и задачам конкурса, и размещение списка на портале «LIBRARY.RU» (по мере поступления заявок).
- Экспертная оценка конкурсных работ группой специалистов, назначенных Оргкомитетом, на соответствие критериям, основные из которых указаны в п. 5 настоящего Положения (март – апрель 2010 г.).





- Формирование списка из 10 библиотек-претендентов (шорт-лист) в каждой из четырех номинаций (апрель 2010 г.).
- Подведение итогов Конкурса-фестиваля (май 2010 г.). Выбор победителей конкурса в номинациях.
- Церемония награждения победителей Конкурса-фестиваля в рамках XV Ежегодной сессии Конференции РБА (май 2010 г.).

Консультации по вопросам организации и проведения Конкурса-фестиваля осуществляются Оргкомитетом.

## 5. Основные критерии оценки конкурсных материалов

В номинации «Лучшее печатное издание»:

- соответствие содержания проблематике конкурса и целевой аудитории;
- художественное и стилевое оформление издания;
- организация материала: структура, средства подачи материала;

В номинации «Лучшее электронное издание»:

- соответствие содержания проблематике конкурса и целевой аудитории;
- визуальное удобство восприятия информации;
- художественное оформление (оригинальность и наглядность);
- наличие и уместность мультимедийных компонентов;
- интерактивность, удобство навигации.

В номинации «Лучший интернет-проект»:

- соответствие содержания проблематике конкурса и целевой аудитории;
- полнота представления информации;
- визуальное удобство восприятия информации;
- художественное оформление (оригинальность и наглядность);
- частота и регулярность обновления материалов;

В номинация «Лучшее публичное мероприятие»:

- соответствие содержания проблематике конкурса и целевой аудитории;
- зрелищность;
- использование современных технологий, форм и методов работы с аудиторией;
- возможность использования методики проведения мероприятия другими библиотеками.

## 6. Итоги Конкурса-фестиваля. Награды победителям

Для оценки представленных материалов и подведения итогов Конкурса-фестиваля Оргкомитет формирует предложения по составу жюри, в которое входят высококвалифицированные специалисты библиотечного де-



ла и специалисты в сфере экологической культуры и просвещения.

Решение жюри является окончательным и пересмотру не подлежит. Результаты Конкурса будут опубликованы в профессиональной прессе и размещены на сайтах Министерства культуры Российской Федерации, Российской библиотечной ассоциации, на портале «LIBRARY.RU».

Победители Конкурса-фестиваля получают специальные баннеры для размещения их на сайтах.

В каждой номинации определяется три победителя (1-е, 2-е, 3-е место). Памятным дипломом и премией отмечаются библиотеки-победители Конкурса-фестиваля, занявшие 1-е место в каждой из номинаций. Библиотекам-победителям, занявшим 2-е и 3-е места присуждается памятный диплом и ценный приз.

Призы и премии по дополнительным номинациям объявляются организациями-спонсорами на церемонии награждения победителей Конкурса-фестиваля.

### **7. Оргкомитет**

Функции Оргкомитета Конкурса-фестиваля осуществляются Федеральным государственным учреждением культуры «Российская государственная юношеская библиотека».

Председатель Оргкомитета – Михнова И.Б., директор Российской государственной юношеской библиотеки.

Координатор конкурса – Захаренко М.П., заместитель директора по региональным и общественным связям Российской государственной юношеской библиотеки.

#### **Адрес Оргкомитета:**

107061, г. Москва, ул. Б. Черкизовская, 4, корп. 1

**Тел.:** (499) 161-01-01, 161-50-02 (М.П. Захаренко)

**E-mail:** info@rgub.ru, zakharenko@rgub.ru





### **Уважаемые коллеги!**

Доводим до Вашего сведения, что подписка на журнал «Молодые в библиотечном деле» **осуществляется через редакцию.**

Стоимость редакционной подписки одного номера — **180 руб.**

Полугодовая подписка (6 номеров) стоит — **1080 руб.** — с учетом доставки по России

Если Вам необходимо получить счет, счет-фактуру отправляйте заявку с Вашими реквизитами по:

Е-mail: **info@bookovka.ru**

почте: **Москва, 125 047, а/я 20 ООО «Век информации»,**

Телефон для справок: **8-905-598-5071**

**Реквизиты** для оформления подписки на журнал «Молодые в библиотечном деле»:

Наименование предприятия: **ООО «Век информации»**

Юридический адрес: **117303 г. Москва ул. Болотниковская д. 33/2 офис 84**

ИНН / КПП **7727656951 / 772701001**

Расчетный счет **40702810890120344901**

Наименование банка **ОАО «Промсвязьбанк» Дополнительный офис «Центральный»**

Кор.счет **30101810600000000119**

БИК **044583119**

Кроме редакционной подписки Вы можете **заказать журнал «Молодые в библиотечном деле» в следующих подписных агентствах:**

**АльтПресса** тел. 783-29-60, 974-30-79

**Артос — ГАЛ** тел. 981-03-24

**Интер Почта** тел. 684-55-34

**Информсистема** тел. 127-91-47

**МК-Периодика** тел. 684-50-08

**Комкур** тел. (843) 291-09-82/94

**Мир прессы** тел. 787-34-15, 787-63-62

## Авторам нашего журнала

# ПАМЯТКА

Редакция готова рассматривать статьи и заметки, присланные на почтовый адрес:  
– компьютерный вариант (распечатка с прилагаемой дискетой 3,5);  
– машинописный вариант (на одной стороне стандартного листа А4 через 2 интервала между строками, с полями не менее 3 см.);  
– а также по электронной почте: mbr1@yandex.ru

При подготовке материала (компьютерный вариант) необходимо придерживаться следующих правил:

- ◆ текст (не должен иметь сокращений и нерасшифрованных аббревиатур, даже хорошо известных и часто встречаемых):
  - представляется отдельным файлом в формате Microsoft Word для Windows;
  - используется стандартные шрифт Times New Roman и стандартный размер шрифта – 14 pt, межстрочный интервал – 1,5 pt, поля не менее 3 см, без переносов.
- ◆ фото (в обязательном порядке высылается фотография автора(ов); иллюстративные фотографии должны нести информационную нагрузку):
  - представляются отдельным файлом, формата TIF не менее 200 dpi или JPG (не присылать в Word-ом документе !!!), размер фотографии не менее 6x6 см;
  - должны быть снабжены четкими информативными подписями в отдельном файле формата Word.
- ◆ графики, таблицы
  - представляются отдельным файлом;
  - должны иметь название или нумерацию.
- ◆ список литературы должен представлять собой полное библиографическое описание цитируемых и рекомендуемых работ (здесь вы специалисты, не нам вам объяснять!!!).

Автор несет ответственность за точность приводимых экономико-статистических данных, фактов, цитат, имен собственных, географических названий и прочих сведений.

Статья должна быть подписана всеми авторами.

Редакция оставляет за собой право сокращать текст статьи и количество иллюстративных материалов.

Гонорар пока не выплачивается, однако авторский экземпляр журнала высылается в обязательном порядке.

Обращаем особое внимание на то, что к статье должны быть приложены следующие сведения об авторе(ах):

1. ФИО (полностью) \_\_\_\_\_
2. Число, месяц, год рождения \_\_\_\_\_
3. Занимаемая должность \_\_\_\_\_
4. Полное название учреждения \_\_\_\_\_
5. Ученая степень, звания, награды \_\_\_\_\_
6. Домашний адрес (с индексом), телефон \_\_\_\_\_
7. Служебный адрес (с индексом), телефон, E-mail \_\_\_\_\_
8. Паспортные данные, номер страхового свидетельства, ИНН \_\_\_\_\_